

B a u h a u s - U n i v e r s i t ä t W e i m a r

Fakultät Bauingenieurwesen

Professur

Bauphysik



# **„Analyse des Social-Game FlipLife als Mitarbeiterrekrutierungsquelle“**

Eingereicht von:

Mario Aubel	90714
Christoph Hennig	90571
Tobias Hesse	90492
Naira Müller	90764
Sascha Schneider	90607

Eingereicht am: 14.02.2012

---

## **Inhaltsverzeichnis**

Inhaltsverzeichnis.....	1
1 EINLEITUNG.....	1
2 GRUNDLAGEN DER MITARBEITERAUSWAHL.....	2
2.1 Analyse der Bewerbungsunterlagen.....	2
2.2 Das Interview.....	3
2.3 Assessment-Center.....	4
2.4 Psychologische Tests.....	4
2.5 Arbeitsproben.....	5
2.6 Referenzen.....	6
3 ASSESSMENT.....	7
3.1 Begriffsklärungen.....	7
3.1.1 Der Begriff: Assessment.....	7
3.1.2 Die Begriffe: Einzel-Assessment, Assessment-Center, Team-Assessment, Organisationsdiagnose.....	7
3.2 Anwendung.....	8
3.3 Die Relevanz des Assessments.....	9
4 E-ASSESSMENT.....	11
4.1 Einführung von elektronischen Personalprozessen.....	11
4.2 Einordnung des E-Assessment.....	11
4.3 Begriffsdefinition E-Assessment.....	13
4.4 Vor- und Nachteile des E-Assessments.....	14
4.5 Funktionsweise des E-Assessment.....	15
4.6 E-Assessment als Spiel.....	17
4.6.1 E-Assessment-Spiel „unique.st“.....	18
4.6.2 E-Assessment-Spiel „Tchibo eAssessment“.....	18
4.6.3 E-Assessment-Spiel „Die Karrierejagd durchs Netz“.....	19
4.6.4 Zukunftsaussichten für E-Assessment-Spiele.....	20
5 FLIPLIFE – DAS SPIEL.....	21
5.1 Einleitung zum Spiel.....	21
5.2 Infrastruktur in FlipLife.....	21

---

5.2.1 Virtuelle Währungen.....	22
5.2.2 Karriere.....	22
5.2.2.1 Abteilungen.....	23
5.2.2.2 Weiterbildung.....	23
5.2.2.3 Werkzeuge und Materialien.....	23
5.2.3 Fortschritt.....	24
5.2.4 Freizeit.....	24
<b>5.3 Selbstdarstellung .....</b>	<b>24</b>
5.3.1 Socializing.....	25
<b>5.4 Story-Aufträge.....</b>	<b>25</b>
<b>5.5 FlipLife als Marketingplattform.....</b>	<b>25</b>
5.5.1 Bayer AG.....	25
5.5.2 Fidor Bank.....	26
5.5.3 Daimler AG.....	26
<b>5.6 Motivation in FlipLife.....</b>	<b>26</b>
<b>6 AUFGABENSTELLUNG.....</b>	<b>30</b>
<b>7 MITARBEITERPROFILE.....</b>	<b>31</b>
<b>7.1 Bauleiter.....</b>	<b>31</b>
<b>7.2 Immobilienmakler/Immobilienberater.....</b>	<b>32</b>
<b>7.3 Projektleiter Bau-Management.....</b>	<b>33</b>
<b>7.4 Facility-Manager.....</b>	<b>34</b>
<b>7.5 Projektplaner.....</b>	<b>36</b>
<b>8 KRITERIEN DER PERSONALAUSWAHL.....</b>	<b>38</b>
<b>8.1 Leistungsfähigkeit.....</b>	<b>38</b>
8.1.1 Fachkompetenz.....	38
8.1.2 Generelle Kognitive Fähigkeiten.....	38
8.1.3 Soziale Kompetenz.....	39
8.1.4 Handlungskompetenz.....	40
<b>8.2 Leistungswille.....</b>	<b>40</b>
<b>8.3 Leistungspotenzial und Entwicklungsmöglichkeiten.....</b>	<b>41</b>
8.3.1 Lernfähigkeit.....	41
8.3.2 Weiterbildungspotenzial.....	41
8.3.3 Gestaltungswille.....	42
<b>8.4 Zusammenfassung.....</b>	<b>42</b>

---

9KRITERIEN DER PERSONALAUSWAHL IN FLIPLIFE.....	43
<b>9.1Leistungsfähigkeit.....</b>	<b>43</b>
9.1.1Fachkompetenz.....	43
9.1.2Generelle Kognitive Fähigkeiten.....	43
9.1.2.1Intelligenz 43	
9.1.2.2Entscheidungsverhalten.....	44
9.1.2.3Problemlösefähigkeit in sozialer Situation.....	45
9.1.3Soziale Kompetenz.....	45
9.1.3.1Konfliktlösungskompetenz.....	45
9.1.3.2Führungspotenzial.....	46
9.1.3.3Teamverhalten.....	46
9.1.3.4Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsfähigkeit.....	47
9.1.4Handlungskompetenz.....	48
9.1.4.1Problemlösungskompetenz – Aufgabenspezifisch.....	48
9.1.4.2Organisationsfähigkeit und Zeitmanagement.....	48
9.1.4.3Emotionale Stabilität.....	48
<b>9.2Leistungswille.....</b>	<b>49</b>
<b>9.3Leistungspotenzial und Entwicklungsmöglichkeit.....</b>	<b>49</b>
9.3.1Lernfähigkeit.....	49
9.3.2Weiterbildungspotenzial.....	50
9.3.3Gestaltungswille.....	51
10RICHTLINIEN FÜR DIE MITARBEITERREKRUTIERUNG IN FLIPLIFE.....	52
<b>10.1Bauleiter.....</b>	<b>52</b>
<b>10.2Immobilienmakler/Immobilienberater.....</b>	<b>55</b>
<b>10.3Facility-Manager.....</b>	<b>57</b>
<b>10.4Projektleiter.....</b>	<b>59</b>
<b>10.5Projektplaner.....</b>	<b>62</b>
11ZUSAMMENFASSUNG.....	65
12ZUKUNFTSAUSSICHTEN UND VISIONEN.....	66
Quellenverzeichnis.....	XCIII

### 1 EINLEITUNG

Trotz der seit Jahren anhaltenden Automatisierung und Technisierung von Arbeitsabläufen in Unternehmen ist die Arbeitskraft und somit der Mitarbeiter nach wie vor einer der wichtigsten Faktoren für einen Arbeitgeber. Die Suche nach jenen Arbeitnehmern gestaltet sich jedoch nicht immer als leicht. Heutzutage gibt es neben dem klassischen Arbeitsmarkt zusätzlich ein Bewerbermarkt, in dem sich nicht Arbeitnehmer auf eine Stellenausschreibung bewerben, sondern Unternehmen gezielt nach potenziellen Arbeitnehmern suchen. Hinzu kommt der erhöhte Rechercheaufwand aufgrund fortschreitender Globalisierung, welche überregionale Arbeits- und Bewerbermärkte erschließt. Dieser sogenannte „War for Talents“ bezeichnet den zunehmenden Konkurrenzdruck der Firmen im Kampf um junge Nachwuchstalente.<sup>1</sup> Der Begriff entstand bereits 1997 im Rahmen einer McKinsey<sup>2</sup>-Studie über den Wandel in der Personalwirtschaft.

Das Internet ist aus dem täglichen Leben nicht mehr wegzudenken und hat sich spätestens seit dem intelligenten Web 3.0 durch seine Komplexität und Interaktivität sowie deren Nutzung zu einer Basis entwickelt, auf der sich die Nutzer in sozialen Netzwerken kennenlernen, austauschen und organisieren. Dies macht sich auch die Personalbeschaffung zu Nutze, in dem sie unter anderem soziale Netzwerke zur Mitarbeiterrekrutierung für sich entdeckt hat. Inwiefern sich dadurch für ein Unternehmen eine weitere Möglichkeit eröffnet, um diesen „War for Talents“ für sich zu entscheiden, soll unter anderem in dieser Arbeit aufgezeigt werden.

Ausgehend von der Aufgabenstellung des Projektes umreißt diese Arbeit die Besonderheiten der Mitarbeiterrekrutierung und deren Anwendung im Internet, im speziellen bei Social-Games, gemessen an dem Spiel FlipLife.

---

<sup>1</sup> Vgl. Absolvanta (2012), <http://www.absolvanta.de/blog/war-for-talents>, Zugriff am 20.01.2012.

<sup>2</sup> McKinsey & Company ist eine internationale Unternehmensberatung, die mit 16000 Mitarbeitern in über 52 Ländern vertreten ist.

## 2 GRUNDLAGEN DER MITARBEITERAUSWAHL

Die richtige Mitarbeiterauswahl stellt die Grundlage für ein gutes Unternehmen dar. Sie entscheidet, welche Kompetenzen und Qualitäten das Unternehmen besitzt und legt fest, inwieweit ein Unternehmen am Markt bestehen kann, welche betriebswirtschaftlichen Erfolge daraus resultieren und wie das Image des Unternehmens positioniert ist.

Die falsche Wahl kann hier verheerende Auswirkungen haben. Sie kann wie ein Stolperstein wirken. Vermeintliche, in Lebensläufen oder Empfehlungsschreiben genannte und nicht ausreichend nachgeprüfte, Qualifikationen sorgen schnell dafür, dass der Geschäftsprozess unnötig durch interne Weiterbildungs- und weiterführende Ausbildungsmaßnahmen beeinträchtigt werden kann. In der Praxis geschieht die Auswahl leider oft zu unstrukturiert. Hier kann es vorkommen, dass die zu besetzenden Stellen und Positionen falsch vergeben werden. Dadurch kann es auch zu einer Verschlechterung des Betriebsklimas kommen.<sup>3</sup>

Um genau das zu vermeiden gibt es eine Vielzahl an Mitarbeiterauswahlmöglichkeiten, welche jede auf ihre eigene Art und Weise Vor- aber auch Nachteile besitzen. Welche diese sind und welche Möglichkeiten bestehen, trotzdem die perfekte Auswahl zu treffen, soll nachfolgend geklärt werden.

*„Mitarbeiter können alles: wenn man sie weiterbildet, wenn man ihnen Werkzeuge gibt, vor allem aber, wenn man es ihnen zutraut“<sup>4</sup>* so Hans Olaf Henkel, Vorsitzender der Leibnitzgesellschaft. Es mag richtig sein, dass diese Art von Führungsstil einen guten Weg vorgibt. Notwendig ist dafür jedoch als wichtige Grundlage die Kompetenz der Mitarbeiter. Ist diese nicht gegeben, sind auch die besten Weiterbildungsmaßnahmen, die tollsten Werkzeuge und das größte Vertrauen nutzlos.

Für die richtige Auswahl haben sich die verschiedensten Methoden durchgesetzt. Die wichtigsten sieben dieser Methoden sind die Analyse der Bewerbungsunterlagen, das Interview und das Assessment-Center, zudem die psychologischen Tests, Arbeitsproben und letztendlich die Bewertung der Referenzen.

### 2.1 Analyse der Bewerbungsunterlagen

Leider werden die Bewerbungsunterlagen heute meist zu kurz gesichtet. Deutsche Unternehmen nehmen sich durchschnittlich zehn Minuten pro Bewerber dafür Zeit,

---

<sup>3</sup> Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011), <http://www.bmwi-unternehmensportal.de/beschaeftigung/personal/einstellen/auswahl/index.php>, Zugriff am 16.01.2012.

<sup>4</sup> Vgl. HRmatic (2008), <http://www.hrmatic.com/fileadmin/template/Downloads/Praesentationen/Mitarbeiterfuehrung.pdf>, Zugriff am 16.01.2012.

Großunternehmen sogar weniger als 30 Sekunden. Die Kriterien, welche dabei zur Bewertung herangezogen werden obliegen dann meist nur der persönlichen Intuition oder dem reinen Biografie orientierten Verfahren.<sup>5</sup>

Dabei sollten Sie mit viel Zeit und Intensivität betrachtet werden. Sie dienen immerhin der Vorselektion der potentiellen Mitarbeiter. Und um genau hier keinen Fehler zu begehen, ist es meist ratsam die Unterlagen nach vorher festgelegten Anforderungskriterien zu prüfen, welche in ihrer Genauigkeit und Qualität eine geeignete und zielorientierte Analyse bieten.

Zunächst sollten die Bewerbungen auf Vollständigkeit überprüft werden. Diese ist gewährleistet, wenn Anschreiben, Foto, Lebenslauf und alle wichtigen Dokumente wie Zeugnisse vorhanden sind. Weiterhin müssen die Dokumente dann in richtiger Reihenfolge vorliegen und inhaltlich wie auch systematisch zusammengestellt sein und auf die Ausschreibung antworten. Aus den Unterlagen muss auch die Motivation des Bewerbers für die Zielposition erkenntlich werden. Hier zählt vor allem der Eindruck, den er hinterlässt und die Plausibilisierung der Brüche im Werdegang. Sofern Lücken im Werdegang auftauchen, muss geprüft werden, ob diese durch bspw. berufliche oder fachliche Umorientierungen kaschiert wurden. Die meisten Unternehmen sind sich bewusst, dass es unzählige Möglichkeiten gibt vorgefertigte Bewerbungsschreiben zu beziehen. Dabei bewerben sich viele Bewerber nicht gezielt, sondern einen Massenentwurf auf mehrere Stellen hinaus senden. Individualität, in diesem Fall der Bezug der Bewerbung zum Unternehmen, sollte insoweit erkennbar sein, dass sie Verbindungen zu Position und Arbeitgeber aufweist.<sup>6</sup>

## 2.2 Das Interview

Hier gibt es verschiedene Typen, die in der Praxis zum Einsatz kommen. Die eine Möglichkeit ist das Auswahlinterview. Es ist das klassischste und am häufigsten verwendete Verfahren zur Personalauswahl. Der wissenschaftliche Bezug muss dabei leider in Frage gestellt werden, denn Untersuchungen beweisen, nur ein geringer Zusammenhang zwischen Interviewurteil und Berufserfolg besteht. Meist spricht der Interviewer mehr als der Bewerber und ein subjektives Urteil kann sich schon nach wenigen Minuten herausbilden, was dem Bewerber kaum Chance lässt oder schnell zu Fehleinschätzungen führt.

Eine andere Möglichkeit stellt das strukturierte Auswahlinterview dar. Damit kann die Treffsicherheit für die Wahl des richtigen Mitarbeiters stark erhöht werden, da es standardisiert in Planung und Durchführung ist.

---

<sup>5</sup> Vgl. Schwarte/Meise (2006), [http://wwwpsy.uni-muenster.de/imperia/md/content/psychologie\\_bfo/nebenfach/bewerbungsunterlage.pdf](http://wwwpsy.uni-muenster.de/imperia/md/content/psychologie_bfo/nebenfach/bewerbungsunterlage.pdf), Zugriff am 24.01.2012.

<sup>6</sup> Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011), <http://www.bmwi-unternehmensportal.de/beschaeftigung/personal/einstellen/auswahl/index.php>, Zugriff am 16.01.2012.

Hier liegt der Vorteil unter Anderem darin, dass nur Fragen gestellt werden, welche auch dem Stellenprofil entsprechen und das Verhalten des Bewerbers nach vollständigen Verhaltensbeispielen bewertet wird.

### 2.3 Assessment-Center

Das Assessment-Center (AC) bietet die Möglichkeit durch ein systematisches Auswahlverfahren, welches mehr und mehr an Bedeutung gewinnt, auf ideale Art und Weise Fachkräfte zu gewinnen. Hier müssen die Bewerber eine Reihe von Aufgaben lösen, die mit der später zu besetzenden Position in Verbindung stehen, sei es für Mitarbeiter aus dem Personalbereich oder potentiellen Führungskräften. Zudem werden die Aufgaben unter Bedingungen gelöst, welche eine sehr hohe Arbeitsrealität simulieren. Da beim Assessment nur durch Übungen, Aufgaben und Beobachtungen die Qualifikation bestimmt wird, hat es enorme Vorteile gegenüber anderen Verfahren, da das Arbeitsverhalten nicht erschlossen werden muss. Hinzu kommen grundlegende Qualitätsstandards als Voraussetzung. Das Assessment-Center liefert den Bewerbern ein klares Feedback über ihre Stärken und Schwächen.

Es gibt verschiedene Varianten des Assessment-Centers, die je nach Auswahl-situation zum Einsatz kommen. Das Gruppen AC dient hauptsächlich der Neueinstellung von Absolventen und Auszubildenden. Diese müssen eine Reihe von Einzel- und Gruppenübungen bewältigen. Das Einzel AC strebt eher nach Fachkräften für gehobene Positionen. Hier finden ausschließlich Einzelübungen statt. Es hat den Vorteil, dass bei den Bewerberkreisen, wie bspw. in kleineren Kommunen die Anonymität gewahrt wird.

### 2.4 Psychologische Tests

Um Eigenschaften und Charakterzüge, welche für das längere berufliche Bestehen wichtig sein könnten, genau herauszufiltern, bedienen sich heutzutage mehr und mehr Unternehmen der psychologischen Tests.

Dadurch können Eigenschaften wie Motivation, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Sozialverhalten und andere Faktoren bestimmt werden. Und genau diese Informationen lassen sich leicht durch einen Multiple Choice Test bestimmen.

Es gibt mehrere Varianten der psychologischen Tests. Der STAFF (Standardisierte Interviewfragebogen für Fach- und Führungskräfte) wurde von Dipl. Psych. Dr. Peter Friederichs entwickelt und umfasst 27 Fragen, „die sich auf das Arbeitsverhalten und die Arbeitseinstellungen des Bewerbers beziehen“.<sup>7</sup> Dabei geht es um die Bewertung der Leistungsmotivation, Belastbarkeit und der Problemlösefähigkeit.

---

<sup>7</sup> Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011), <http://www.bmwi-unternehmensportal.de/beschaeftigung/personal/einstellen/auswahl/index.php>, Zugriff am 16.01.2012.



Ein Test, der immer mehr an Beliebtheit gewinnt ist der Insights-Test. Die Insights MDI<sup>8</sup>-Potenzialanalysen unterstützen gezielt die Erkennung von Potenzialen. Sie haben das Ziel, die richtige Person an der richtigen Stelle im Unternehmen zu platzieren. Der Bewerber wird nicht von Anfang an als potentieller Kandidat für die Personal- oder Führungsebene betrachtet, sondern die Zuordnung erfolgt erst durch die festgestellte Verteilung der einzelnen Fähigkeiten und Eigenschaften. Dieser Test splittet die Bewerber in Hauptfarben. Ist der Bewerber zum Beispiel sehr ROT, besitzt er ein gutes Ego, ist sehr selbstbewusst und als Führungspersönlichkeit geeignet. Durch das Farbenprinzip lassen sich theoretisch perfekte Gruppen bilden und damit das Betriebsklima und die Zusammenarbeit erheblich verbessern.

### 2.5 Arbeitsproben

„Es gibt nur wenige Ausbildungsberufe, für die in dieser Phase der Bewerbung Arbeitsproben sinnvoll sind.“<sup>9</sup> Sie sollten auch nur eingereicht werden, sofern dies vom potentiellen Arbeitgeber verlangt wird. Durch Arbeitsproben kann ermittelt werden, inwieweit die in Hinblick auf die ausgeschriebene Stelle geforderte Fachkompetenz nachgewiesen werden kann. Sie kommen meist nur im künstlerischen, wissenschaftlichen oder journalistischen Bereich zum Einsatz.<sup>10</sup>

Man sollte stets sparsam mit ihnen Umgehen und nur einige herausragende Arbeiten der Bewerbung beifügen. Auch sollten nur Proben abgegeben werden, die zur ausgeschriebenen Stelle passen.<sup>11</sup>

Ratsam ist für Architekten, Designer, Fotografen, bildende Künstler und Journalisten bei einem Bewerbungsgespräch eine umfangreiche Mappe immer bereitzuhalten.<sup>12</sup> In Ausnahmefällen ist zu prüfen, in wie weit Arbeitsproben fehlende oder weniger vorteilhafte Zeugnisse ersetzen können.<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> Insights MDI ist eine deutsche Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die sich auf die Erkennung und Entwicklung von Potenzialen und Talenten der Mitarbeiter spezialisiert hat.

<sup>9</sup> Vgl. Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2004), [http://www.ausbildungsplatz.de/deu/data/contentseite.php?menu\\_id=10](http://www.ausbildungsplatz.de/deu/data/contentseite.php?menu_id=10), Zugriff am 27.01.2012.

<sup>10</sup> Vgl. Jobscanner (2012), <http://www.jobscanner.de/karriere-bewerbung-arbeitsproben.html>, Zugriff am 27.01.2012.

<sup>11</sup> Vgl. Hesse/Schrader (2011), <http://www.wissen-bewerbung.de/bewerbungsabc/Arbeitsproben.php>, Zugriff am 27.01.2012.

<sup>12</sup> Vgl. Arbeitsberatung - das Bewerberportal (2010), [http://www.arbeitsberatung.de/tipps\\_arbeitsproben.html](http://www.arbeitsberatung.de/tipps_arbeitsproben.html), Zugriff am 27.01.2012.

<sup>13</sup> Vgl. Ebenda.

## 2.6 Referenzen

Als Referenzen bezeichnet man glaubwürdige neutrale Fürsprecher, mit welchen man in der Vergangenheit verkehrt hat und ehemalige bzw. derzeitige Vorgesetzte. Sie stellen glaubwürdige Dritte dar, welche dem Bewerber nicht zu nah stehen dürfen. Als ungeeignet zählen hier bspw. Vereinsfreunde und Verwandte.<sup>14</sup>

Bei höherwertigeren Positionen sollten immer Referenzen eingeholt werden. Hier gilt der letzte Vorgesetzte als idealer Referenzgeber. Allerdings sollten Referenzen nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Bewerbers eingeholt werden und nur bei den Kandidaten der engsten Wahl.

---

<sup>14</sup> Vgl. Winkler/Laick (2007), <http://www.karriere.de/bewerbung/referenzen-sammeln-fuer-die-karriere-6519/>, Zugriff am 27.01.2012.

### **3 ASSESSMENT**

#### **3.1 Begriffsklärungen**

##### **3.1.1 Der Begriff: Assessment**

Die Begrifflichkeit des Assessment ist auf die englische Sprache zurückzuführen, in der das Verb "to assess" mit beurteilen, bewerten oder einschätzen übersetzt werden kann.<sup>15</sup> So hat sich diese Bezeichnung in der deutsch-englischen Umgangssprache für den Begriff Personalbeurteilung etabliert.<sup>16</sup> Der Ursprung des Wortes liegt aber woanders: in der Fiskalsprache, wo es bereits seit dem 16. Jahrhundert im Sinne einer Festlegung oder Taxierung eines Wertes z.B. für ein Grundstück verwendet wurde.<sup>17</sup> Im Laufe der Zeit hat sich allerdings die Verwendung des Begriffs gewandelt und wird aktuell nur noch im übertragenden Sinne für die Beurteilung einer einzelnen Person oder auch einer Gruppe bzw. deren Leistung benutzt. Folglich ist heute unter Assessment ein Begriff aus der Psychologie zu verstehen. So stellt Assessment ein diagnostisches Verfahren zum Erfassen psychologischer Merkmale dar.<sup>18</sup> Hinzu kommt, dass in diesem Prozess soziologische und kommunikative Fähigkeiten von den zu untersuchenden Personen erfasst werden. In Deutschland wurden bestimmte Assessment-Verfahren bereits nach dem ersten Weltkrieg angewendet um potentielle Offiziersanwärter für die deutsche Reichswehr zu ermitteln.<sup>19</sup>

##### **3.1.2 Die Begriffe: Einzel-Assessment, Assessment-Center, Team-Assessment, Organisationsdiagnose**

Infolgedessen findet der Begriff seine Verwendung im Sinne der Personalfunktion bzw. dem Human Resource Management (HRM) in erster Linie in den vier folgenden Kontexten: Einzel-Assessment, Assessment-Center, Team-Assessment sowie Organisationsdiagnose.<sup>20</sup> Dabei weist die erste Form, das Einzel-Assessment, eine lange Geschichte auf und gehört in den meisten Unternehmen zum Verfahren der Positionsbesetzung bereits als Standard dazu. Es wird dabei wie folgt definiert: „Das Einzel-Assessment ist ein systematisches Verfahren, bei dem das Verhalten, die Persönlichkeitsdynamik sowie das Leistungs-, Führungs- und Entwicklungspotenzial der teilnehmenden von mehreren Beobachtenden in verschiedenen praxisrelevanten Situationen und mit verschiedenen Verfahren in Bezug auf unternehmensspezifischen Anforderungen beobachtet bzw. beurteilt und

---

<sup>15</sup> Vgl. Hagmann/Hagmann (2011), S. 9.

<sup>16</sup> Vgl. Eck/Jöri/Vogt (2007), S. 5.

<sup>17</sup> Vgl. Ebenda.

<sup>18</sup> Vgl. Knill (2002), <http://www.rhetorik.ch/Assessment/Assessment.html>, Zugriff am 01.11.2011.

<sup>19</sup> Vgl. Hagmann/Hagmann (2011), S. 9.

<sup>20</sup> Vgl. Eck/Jöri/Vogt (2007), S. 5.

[...] schriftlich in einem Bericht dokumentiert wird."<sup>21</sup> Im Gegensatz zum Einzel-Assessment handelt es sich bei dem Assessment-Center in der Regel um eine mehrtägige Veranstaltung. In diesem Zeitraum wird eine Vorauswahl an Bewerbern vor diverse Herausforderungen gestellt, wobei sie unter der Beobachtung von sogenannten Assessoren stehen, welche die Teilnehmer hinsichtlich der Art und Weise ihrer Aufgabenbewältigung einschätzen.<sup>22</sup> Hier „müssen [die Aufgabenstellungen des AC] mit den gegenwärtigen und v.a. zukünftigen Schlüsselanforderungen an die Assesseees identisch sein oder ihnen durch Simulation möglichst nahe kommen“<sup>23</sup>. Am Ende entsteht ein Resultat mit einer klaren Empfehlung, das als "ein auf grundsätzlichem Konsens der Assessoren beruhender Bericht über die charakteristischen Elemente der Problemlösungsstrategien und des Sozialverhaltens jedes Assesseees"<sup>24</sup> bezeichnet wird. Die nächste und dritten Form bildet sich aus dem Einzel-Assessment und dem Assessment-Center. Als Mischform verwendet es geeignete Elemente aus beiden vorhergehenden Varianten. Durch verschiedene Verfahren wie Feedback und Entwicklungsprozesse versucht das Team-Assessment Impulse für die Gestaltung einer Laufbahn aufzudecken und bei Projektgruppen eine Teambildung oder -entwicklung zu erzielen.<sup>25</sup> Die letzte Assessment-Variante heißt Organisationsdiagnose. Darunter sind „prozessorientierte Interventionen vom Typus »audit«-»survey«, bzw. einzelner Phasen der sog. »**strategic conversation**«, **Zukunftswerkstatt** etc.“<sup>26</sup> aufzufassen.

### 3.2 Anwendung

Die Variante des Assessment-Center findet in den Unternehmen am häufigsten Anwendung. Damit zuvor bereits eine Vorauswahl an Bewerbern für das AC getroffen wird, wenden einige Unternehmen zudem ein Online-Assessment an.<sup>27</sup> Über die Zeit haben sich verschiedene Standardübungen für das AC etabliert, wie z.B. Intelligenz- und Persönlichkeitstests, Gruppendiskussionen, Präsentationen, Rollenübungen oder Organisationsaufgaben, um nur eine Auswahl zu nennen.<sup>28</sup> Diese finden ebenso oft oder weniger oft ihre Anwendung in anderen Assessment-Verfahren. Ziel ist es dabei immer, geeignete Bewerber für ein zuvor erstelltes Anforderungsprofil herauszufiltern. Daher werden sie vor unterschiedliche Aufgaben und Fragestellungen gestellt. Hauptsächlich wird Assessment für die Besetzung von

---

<sup>21</sup> Vgl. Eck/Jöri/Vogt (2007), S. 113.

<sup>22</sup> Vgl. Eck/Jöri/Vogt (2007), S. 16.

<sup>23</sup> Vgl. Ebenda.

<sup>24</sup> Vgl. Ebenda.

<sup>25</sup> Vgl. Ebenda, S. 5.

<sup>26</sup> Vgl. Ebenda.

<sup>27</sup> Vgl. Hagmann/Hagmann (2011), S. 175.

<sup>28</sup> Vgl. Eck/Jöri/Vogt (2007), S. 61.

Führungspositionen in Unternehmen angewendet. Denn häufig sind für solch eine Position die fachlich erworbenen Qualifikationen nicht ausreichend, sodass die sozialen und kommunikativen Kompetenzen eine immer stärker werdende Relevanz erhalten. Allerdings ist zugleich eine Tendenz zur Anwendung von Assessments bei der Besetzung von Trainee-Stellen ersichtlich geworden.<sup>29</sup>

Die Einschätzung der Bewerber erfolgt mit Hilfe zuvor definierter Skalen, Normen und Dimensionen, welche die Assessoren unterstützen und der Analyse der Aufgabenbewältigung der Assessee dient.<sup>30</sup> Diese sind nicht allgemeingültig, sondern werden von dem Unternehmen selbst vor dem Verfahren bezüglich der herauszustellenden Fähigkeiten und ihrer Relevanz entworfen. Die Aufgaben unterliegen dabei unterschiedlichen Kriterien. Im Folgenden wird eine Auswahl an diversen Kriterien vorgestellt, um einen genaueren Einblick in diese Arbeit zu geben:

- Administrative Fähigkeiten
  - Entscheidungsverhalten
  - Organisations- und Planungsfähigkeit
- Analytische Fähigkeiten
  - Strukturiertes Denken
  - Kombinationsfähigkeit
- Soziale Fähigkeiten
  - Kommunikationsfähigkeit
  - Teamfähigkeit
  - Überzeugungsfähigkeit
  - Kooperationsfähigkeit
- Leistungsverhalten
  - Motivation
  - Belastbarkeit

### **Abbildung 1: Kriterien für Assessment**

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Hagmann/Hagmann (2007), S. 13 ff.

## **3.3 Die Relevanz des Assessments**

Insgesamt dient das Assessment der Unterstützung einer unternehmerischen Personalentscheidung und lässt die ausgewählten Fähigkeiten der Bewerber für das Unternehmen erkennen, die unter verschiedenen Kriterien beobachtet werden. Assessment ist also ein Verfahren, das sowohl für das Unternehmen, als auch für den Bewerber nützlich sein soll. Auf der einen Seite gewinnen Bewerber eine ergänzende Perspektive von außen, die sie für ihr künftiges Entscheidungsverhalten im Berufsleben mitnehmen können.<sup>31</sup> Auf der anderen Seite hilft die Auswertung

---

<sup>29</sup> Vgl. Obermann (2009), S. 13.

<sup>30</sup> Vgl. Eck/Jöri/Vogt (2007), S. 32.

<sup>31</sup> Vgl. Eck/Jöri/Vogt (2007), S. 6.

eines Assessments dem Unternehmen zielgerichteter und detaillierter bei der Entscheidung bezüglich der Personalfindung. Um diesen Nutzen für beide Seiten zu erhalten, ist es unabdingbar, zuvor eine Fragestellung bzw. Zielsetzung zu definieren, die der Situation angemessen ist.<sup>32</sup> Außerdem gehören bei der Einstellung von Mitarbeitern stets sowohl hohe monetäre, als auch nicht-monetäre Investitionen dazu wie zum Beispiel: Gehalt, Anwerbungs-, Einarbeitungs- und Entlassungskosten.<sup>33</sup> Eine Fehlbesetzung stellt nicht nur einen finanziellen Verlust dar, sondern bringt gleichermaßen Unruhe und Unsicherheit in das Unternehmen.<sup>34</sup> Alles in Allem ist aber das „Assessment der Schlüsselfaktor für zukunftsgerichtetes Human Ressource Management“.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Vgl. Eck/Jöri/Vogt (2007), S. 6.

<sup>33</sup> Vgl. Obermann (2009), S. 12.

<sup>34</sup> Vgl. Ebenda.

<sup>35</sup> Vgl. Knill (2002), <http://www.rhetorik.ch/Assessment/Assessment.html>, Zugriff am 01.11.2011.

## **4 E-ASSESSMENT**

### **4.1 Einführung von elektronischen Personalprozessen**

Im Zeitalter der Verknappung reduziert sich auch die „[...] Ressource »hoch qualifizierte Mitarbeiter« durch gestiegene Nachfrage und den demografischen Wandel [...]“<sup>36</sup>. Ein Fachkräftemangel ist bereits zu verzeichnen. In Zukunft wird es zudem weniger Nachwuchskräfte geben. Vor allem bei Ingenieuren und Naturwissenschaftlern ist der Mangel an qualifizierten Mitarbeitern bereits sehr deutlich spürbar.<sup>37</sup> Daher sehen sich viele Unternehmen gezwungen, frühzeitig und längerfristig gutes Personal zu beschaffen.

Dem Unternehmen stehen dafür nicht nur die klassischen Rekrutierungsverfahren zur Verfügung, sondern auch computergestützte Verfahren. Das Internet bietet hier neue Möglichkeiten weltweit und uneingeschränkt Personal zu rekrutieren und auszuwählen. Vor allem international aufgestellte Unternehmen nutzen diese Option bereits.<sup>38</sup> Zudem können Unternehmen durch kreative Gestaltung ihrer Homepage und durch einen Mehrwert für den Interessenten Innovationsfähigkeit suggerieren.<sup>39</sup>

Unternehmen mit hohem Bekanntheitsgrad verzeichnen eine hohe Bewerberzahl.<sup>40</sup> Die in Papierform eingegangenen Bewerbungen müssen durchgeschaut, analysiert und bewertet werden. Um Kosten und Personal zu sparen, ist es gerade für solche Unternehmen sinnvoll elektronische Unterstützung in den Personalprozessen zu integrieren. Dies ist wirkungsvoller und weniger aufwendig. Gerade große Unternehmen leisten sich Programme, die eigens für sie programmiert wurden bzw. angepasst wurden. Dadurch ist es dem Bewerber möglich das Unternehmen und die Arbeitsgebiete näher kennen zu lernen und seine Fähigkeiten mit den Anforderungen des Unternehmens zu vergleichen.<sup>41</sup>

### **4.2 Einordnung des E-Assessment**

Die elektronische Unterstützung aller Personalprozesse bezeichnet man als electronic Human Resource Management (e-HRM). „Webbasierte Systeme sollen dabei helfen, die Personalgewinnung zu optimieren ...“<sup>42</sup> Wie in Abbildung 2 dargestellt, unterteilt man das e-HRM in drei Bereiche: das Personalmarketing, die Personalauswahl und die Personalentwicklung.

---

<sup>36</sup> Vgl. Steiner (2009), S. 58.

<sup>37</sup> Vgl. Ebenda.

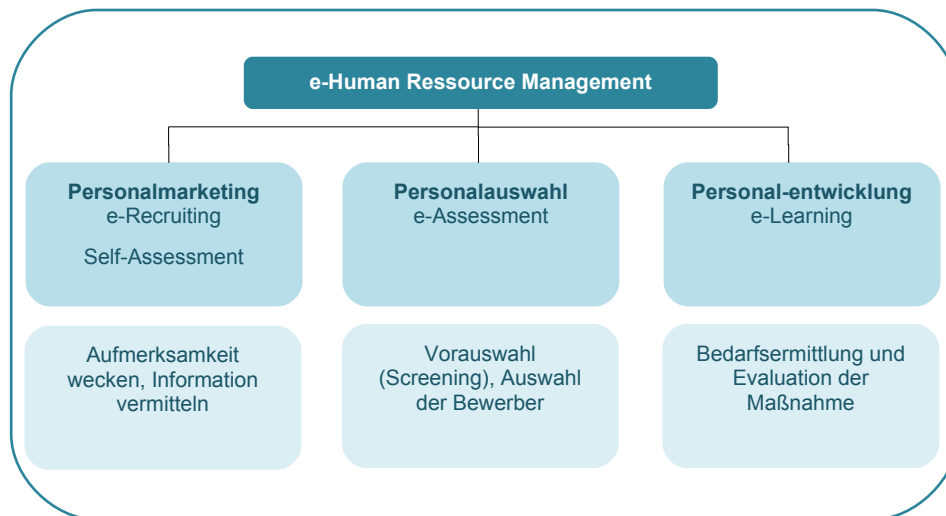
<sup>38</sup> Vgl. Schmeisser/Krimphove (2010), S. 229.

<sup>39</sup> Vgl. Ebenda.

<sup>40</sup> Vgl. Steiner (2009), S. 58.

<sup>41</sup> Vgl. Diercks/Hansen/Weber (2008), S. 2.

<sup>42</sup> Vgl. Keller (2009), S. 81.



**Abbildung 2: Bereiche des e-HRM**

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Geister/Rastetter (2009), S. 5.

Das Personalmarketing dient vorrangig dazu, das Interesse von Bewerbern für das Unternehmen zu wecken und ein gutes Image aufzubauen bzw. zu erhalten. Unter dem Begriff E-Recruiting versteht man die Suche nach potenziellen Bewerbern und die Präsentation des Unternehmens im Internet.<sup>43</sup> Es soll die Reichweite von Stellenausschreibungen und die Qualität der Personalbeschaffung erhöhen, den Beschaffungsprozess beschleunigen und die Kosten senken.<sup>44</sup> Durch das Internet stehen weltweit aktuelle Informationen jeder Zeit zur Verfügung und können Daten zeitnah übermittelt werden<sup>45</sup>. Zum E-Recruiting zählt man das häufig angewandte Self-Assessment. Es soll dem Bewerber helfen, sich selber einzuschätzen und sein Ergebnis mit den Anforderungen des Unternehmens zu vergleichen. Daraufhin kann der Bewerber selbständig entscheiden, ob er sich bei dem Unternehmen bewerben möchte. Es erhöht somit die Selbstselektionsrate bei potenziellen Bewerbern und erspart sowohl dem Unternehmen als auch dem Arbeitssuchenden ungeeignete Bewerbungen.<sup>46</sup>

Der zweite Bereich des e-HRM beinhaltet die Personalauswahl via Internet. Diese wird realisiert durch das E-Assessment. Die Personalauswahl schließt die Personalvorauswahl mit ein. „Personalvorauswahl bezieht sich vorwiegend auf ein «Screening» der Bewerber, während bei der Personalauswahl Diagnostik im engeren Sinne betrieben wird.“<sup>47</sup>

Bei der Personalentwicklung werden der Bedarf an Personalentwicklungsmaßnahmen der vorhandenen Mitarbeiter festgestellt,

<sup>43</sup> Vgl. Kellern(2009), S. 81.

<sup>44</sup> Vgl. Karaus (2003), S. 115.

<sup>45</sup> Vgl. Schmeisser/Krimphove (2010), S. 229.

<sup>46</sup> Vgl. Geister/Rastetter (2009), S. 5-6.

<sup>47</sup> Vgl. Ebenda, S. 6.



Mitarbeiterpotenziale analysiert sowie Aus- und Weiterbildungen in elektronisch gestützter Form angeboten.<sup>48</sup> Für das letztere werden E-Learning-Module eingesetzt.

In der Literatur sind die Abgrenzungen dieser drei Bereiche häufig unklar und widersprüchlich. Dies liegt an der häufigen Überschneidung und Bündelung der unterschiedlichen Personalprozesse. Beispielsweise kann ein Unternehmen E-Assessment-Verfahren einsetzen, um geeignete Bewerber herauszufiltern aber auch um sich zu präsentieren und einen Einblick in das Unternehmen zu geben. Meist erfolgt dann keine aufwendige Bewerbung oder verbindliche Anmeldung, so dass dieses Verfahren in diesem Fall nicht nur als Einstufungs- und Orientierungshilfe gebraucht wird, sondern auch als Marketinginstrument.<sup>49</sup>

### 4.3 Begriffsdefinition E-Assessment

Unter E-Assessment versteht man „... spezielle, einfachere Formen des klassischen Assessment-Centers, welche in die bestehende Personal-Webseite eingebunden werden können.“<sup>50</sup> Das E-Assessment-Verfahren ist eine neue Klasse eignungsdiagnostischer Instrumente zur (Eignungs-) Beurteilung einer Person.<sup>51</sup> Für E-Assessment werden auch Begriffe wie Online-Assessment, Computer-assisted Assessment und Computer-based Assessment angewendet.<sup>52</sup>

An Hochschulen wird E-Assessment als computergestützte Leistungsüberprüfung eingesetzt. Dies verringert den Korrekturaufwand des Lehrenden und ermöglicht eine sofortige Ausgabe der Prüfungsergebnisse.<sup>53</sup> Auf diese Art des E-Assessments wird in dieser Arbeit nicht eingegangen.

E-Assessment als Personalauswahl-Verfahren ersetzt nicht die klassische Form des Assessments, sondern ergänzt es und erweitert es sinnvoll.<sup>54</sup> Es stellt lediglich eine Vorstufe<sup>55</sup> zum Assessment dar und dient zur Selektion und Eingrenzung geeigneter Bewerber aus einem großen Bewerberkreis. Der Vorteil besteht in der automatisierten Auswertung und in der Weiterverarbeitbarkeit der Daten.<sup>56</sup> Es werden Kosten und Personal eingespart und der Bewerbungsprozess beschleunigt und optimiert.

---

<sup>48</sup> Vgl. Geister/Rastetter (2009), S. 6.

<sup>49</sup> Vgl. Hagmann/Hagmann (2011), S. 177.

<sup>50</sup> Vgl. Keller (2009), S. 80.

<sup>51</sup> Vgl. Kupka (2008), S. 71.

<sup>52</sup> Vgl. Ruedel/Mandel (2010), S. 13.

<sup>53</sup> Vgl. Sturm/Spinath (2010), <http://www.e-teaching.org/specials/eassessment#>, Zugriff am 29.10.2011.

<sup>54</sup> Vgl. Keller (2009), S. 80.

<sup>55</sup> Vgl. Hagmann/Hagmann (2011), S. 175.

<sup>56</sup> Vgl. Laier/Wolfgang (2009), S. 39.

### 4.4 Vor- und Nachteile des E-Assessments

Eine elektronische Unterstützung durch das E-Assessment wird vorrangig genutzt, um Rekrutierungskosten zu senken und geeignetes Fachpersonal zu finden.<sup>57</sup> Durch die rechnergestützte Vorselektion von geeigneten Bewerbern wird der Bewerbungsprozess optimiert und das Personal entlastet.<sup>58</sup>

Auf der Homepage des Unternehmens kann das E-Assessment jeder Zeit weltweit durchgeführt werden. Wichtig ist, dass die technischen Voraussetzungen für die Durchführung des E-Assessment auf der Bewerberseite vorhanden sind.<sup>59</sup> Nach Beendigung des Verfahrens wird dem Bewerber zeitnah das Ergebnis des E-Assessments zugesandt. Zusätzlich zur Imagestärkung des Unternehmens bekommt der Bewerber durch dieses Verfahren einen Mehrwert. Er erhält mit dem Ergebnis eine Analyse zu seinen Stärken und Entwicklungspotenzialen. Bei Nichteignung kann er sich dann auf eine andere ihm adäquatere Stelle bewerben.<sup>60</sup> Der Einsatz von E-Assessment begünstigt somit eine schnelle Entscheidungsfindung.

Auch wenn die Entwicklungs- und Implementierungskosten recht hoch sind, ist das E-Assessment mittel- und langfristig besonders kostengünstig. Es fallen keine Spesen für Unterbringung, Reisekosten und Personalkosten an.<sup>61</sup>

Eine der Hauptprobleme stellt das Risiko einer möglichen Manipulation von Testergebnissen dar.<sup>62</sup> Das E-Assessment könnte beispielsweise mit Hilfe einer anderen Person durchgeführt worden sein.<sup>63</sup> Ein weiteres Problem der Gewährleistung des Datenschutzes. Sie muss vom Unternehmen gewährleistet werden, da es zur missbräuchlichen Verwendung von persönlichen Daten kommen könnte (z.B. unerwünschte Werbepost).<sup>64</sup> Nicht alle Zielgruppen können mit web-basierten Verfahren erreicht werden, so dass das E-Assessment häufig eher auf bestimmte Zielgruppen wie z.B. Hochschulabsolventen abzielt.<sup>65</sup>

---

<sup>57</sup> Vgl. Steiner (2009), S. 95.

<sup>58</sup> Vgl. Lippold (2010), S. 98-99.

<sup>59</sup> Vgl. Kupka (2008), S. 86.

<sup>60</sup> Vgl. Steiner (2009), S. 95-96.

<sup>61</sup> Vgl. Lippold (2010), S. 99.

<sup>62</sup> Vgl. Kupka (2008), S. 88.

<sup>63</sup> Vgl. Geister/Rastetter (2009), S. 13.

<sup>64</sup> Vgl. Golembowski (2002), S. 59.

<sup>65</sup> Vgl. Püttjer/Schnierda (2011), S. 264.

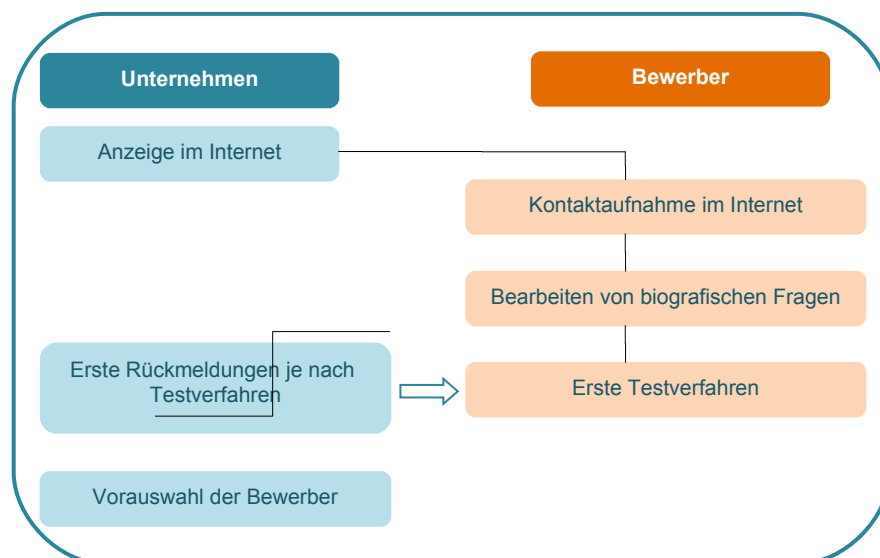
Vorteile	Nachteile
Automatische Auswertung und Weiterverarbeitbarkeit der Daten	Technische Voraussetzungen
Kosteneinsparung bei der Rekrutierung	Manipulationsgefahr
Personaleinsparung und -entlastung	Datensicherung
Beschleunigung des Rekrutierungsprozesses	Hohe Entwicklungs- und Implementierungskosten
Personalmarketing (Imagegewinn)	Nichterreichbarkeit bestimmter Zielgruppen
Unabhängigkeit von Zeit und Raum	Kein persönlicher Kontakt
Hohe Reichweite	

**Abbildung 3: Vor- und Nachteile des E-Assessments**

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Hagmann/Hagmann (2011), S. 177; Lippold (2010), S. 99; Golembowski (2002), S. 57-85; Steiner (2009), S. 95; Kupka (2008), S. 72.

### 4.5 Funktionsweise des E-Assessment

Der Personalbeschaffungsprozess beginnt im Allgemeinen bei einer Stellenanzeige im Internet. Bei Interesse informiert sich der Bewerber über das Unternehmen auf der Homepage und gelangt dann auf die Bewerbungsseite mit dem E-Assessment-Tool. Der Bewerber führt die ersten Testverfahren durch. Dabei können erste Rückmeldungen gegeben werden. Am Ende des Verfahrens wird das Ergebnis präsentiert und es erfolgt eine Vorauswahl. Der Bewerber bestimmt, ob das Ergebnis an das Unternehmen gesendet wird und somit eine Bewerbungsabsicht vorliegt.<sup>66</sup>



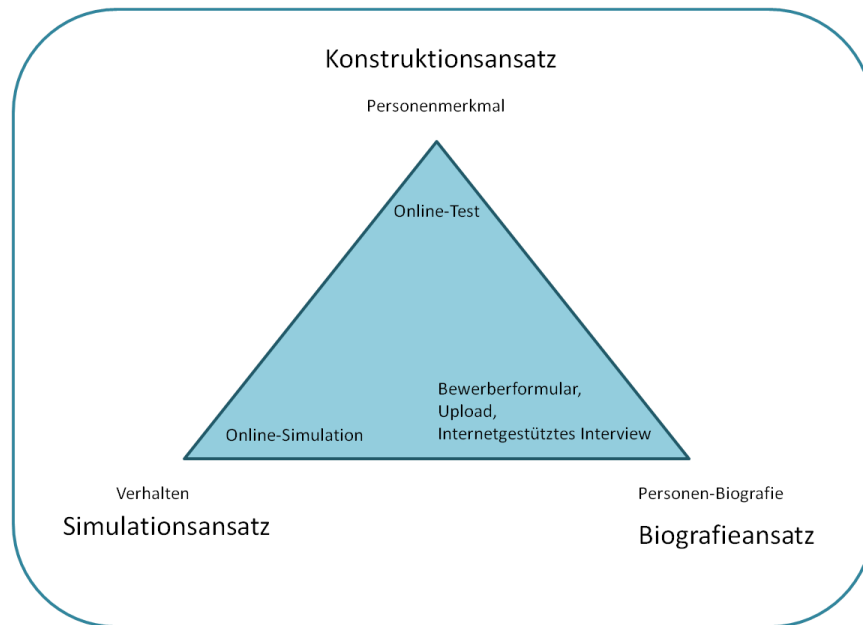
**Abbildung 4: Ablauf des E-Assessment-Verfahrens**

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Kirbach (2004), S. 24.

Zu den eignungsdiagnostischen Instrumenten zählt man auch computergestützte Verfahren, wie das E-Assessment-Verfahren. Schulter und Höft haben die

<sup>66</sup> Vgl. Kirbach (2004), S. 24.

Berufseignungsdiagnostik auf das E-Assessment übertragen.<sup>67</sup> So unterscheidet man drei Verfahrensbereiche den Biografieansatz, Konstruktionsansatz und den Simulationsansatz.



**Abbildung 5: E-Assessment-Ansätze**

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Schuler/Höft (2006), S. 101 ff; Kupka (2008), S. 73.

Beim **Biografieansatz** werden die personenbezogenen biografischen Daten (Hard-Facts) aufgenommen. Dies geschieht über webbasierte Fragebögen, Uploads und internetgestützte Interviews. Daten wie Schulbildung oder Arbeitserfahrung werden abgefragt und mit den Personenmerkmalen der Stellenanforderung abgeglichen. Gegebenenfalls erfolgt hier bereits eine Vorauswahl und eine Rückmeldung an den Bewerber. Durch den Upload werden beispielsweise Arbeitszeugnisse übermittelt.<sup>68</sup> Interviews erfolgen beispielsweise über Videokonferenzen.<sup>69</sup>

Der **Konstruktionsansatz** dient zur Erfassung von Personenmerkmalen (Soft-Skills) durch Persönlichkeits-, Einstellungs-, Motivations- und Interessenstest. Auch bei diesem Ansatz kann in automatisierter Form ausgewertet und rückgemeldet werden.<sup>70</sup>

Durch den **Situationsansatz** wird das Verhalten des Bewerbers in einer bestimmten Situation erfasst. Es werden Szenarien oder Situationen der Arbeitswelt simuliert, wobei die Teilnehmer allein oder in einer Gruppe agieren.<sup>71</sup> Hierfür nutzt man

---

<sup>67</sup> Vgl. Höft (2006), S. 101 ff.

<sup>68</sup> Vgl. Schaper (2009), S. 21.

<sup>69</sup> Vgl. Laumer/von Stetten/Eckhardt (2009), S. 306.

<sup>70</sup> Vgl. Schaper (2009), S. 21.

<sup>71</sup> Vgl. Ebenda, S. 22.

Online-Simulationen oder Spiele. Die Reaktionen und Spielzügen werden aufgezeichnet und analysiert, um Schlüsse auf das Verhalten ziehen zu können.<sup>72</sup>

Die Soft-Skills werden mehrmals in unterschiedlichen Aufgaben eingebettet, um die Wahrscheinlichkeit einer ehrlichen Antwort zu erhöhen. Mit ansteigendem Grad an Interaktivität nimmt die Akzeptanz zu.<sup>73</sup> Ist das E-Assessment unterhaltsam und spielerisch gestaltet, werden die Stressfaktoren gemindert, die Aufmerksamkeit sowie die Bereitschaft, wahrheitsgetreu zu antworten, steigen dagegen.<sup>74</sup>

Um einen reibungslosen Spielablauf gewährleisten zu können, muss sichergestellt werden, dass die technischen Anforderungen erfüllt sind und die Anwendungen des Spiels leicht zu bedienen sind.

### 4.6 E-Assessment als Spiel

Online Bewerberspiele versetzen den Teilnehmer in eine besondere psychologische Stimmungslage. Dabei wird die Aufmerksamkeit so stark erhöht, dass Zeit und physische Umwelt nebensächlich erscheinen. Ein geschütztes Wohlbefinden entsteht und baut innere Distanz sowie Barrieren ab. Das führt meistens zu einem gewünschten sozialen Verhalten des Bewerbers. Der Bewerber nimmt die dargebotenen Informationen besser auf und gibt bereitwilliger seine Daten wie z.B. seinen Lebenslauf frei. Die Unterhaltungselemente werden so gestrickt, dass die Abfrage von Bewerberdaten nicht im Vordergrund steht. Dies wirkt sich positiv auf das Spielklima aus.<sup>75</sup> Wichtig ist es frühzeitig die entscheidungsrelevanten Hard-Facts und Soft-Skills zu erhalten, um effektiv selektieren zu können.<sup>76</sup> Soft-Skills wie Teamfähigkeit, Flexibilität, soziale Kompetenz und Leistungsfähigkeit werden unterschiedlich getestet, dokumentiert und durch das EDV-System bewertet.<sup>77</sup> Aus den aufgezeichneten Strategien, die bei der Lösung von Aufgaben erfolgten, können mehr Rückschlüsse gezogen werden, als aus dem alleinigen Gesamtergebnis. Durch die Simulation von dynamischen Problemsituationen wird im Spieler bewirkt, sich mit den Konsequenzen seiner Entscheidungen auseinanderzusetzen. Dies gibt ihm die Möglichkeit, aus seinen Fehlern zu lernen, seine Strategie zu überdenken und anzupassen.<sup>78</sup>

Da Online-Bewerberspiele innovativ und zeitaufwendig sind, zieht es eher wirklich interessierte Bewerber an. Häufig werden sie von jungen, gut ausgebildeten, IT-interessierten, international aufgeschlossenen Bewerbern gespielt.<sup>79</sup>

---

<sup>72</sup> Vgl. Laumer/von Stetten/Eckhardt (2009), S. 306.

<sup>73</sup> Vgl. Kupka (2008), S. 85.

<sup>74</sup> Vgl. Gersdorf (2004), S. 72.

<sup>75</sup> Vgl. Gersdorf/Voigt (2004), S. 10.

<sup>76</sup> Vgl. Ebenda.

<sup>77</sup> Vgl. Gersdorf (2004), S. 70.

<sup>78</sup> Vgl. Gersdorf/Voigt (2004), S. 12.

Bisher bewarben sich auf klassischem Wege viele Kandidaten auf eine Stelle. Dabei fielen auch sehr geeignete Bewerber heraus. Durch Online-Spiele besteht die Möglichkeit mehrere Stellen zu vermitteln und in kürzester Zeit zu besetzen. Dabei hat das Unternehmen Zugriff auf einen großen Bewerberpool, der in einer Personaldatenbank gespeichert ist.<sup>80</sup>

Auf dem deutschen Markt hat beispielsweise das Unternehmen Cyquest E-Assessment-Online-Spiele für Großunternehmen realisiert. Im Folgenden werden einige Spiele kurz vorgestellt.

### **4.6.1 E-Assessment-Spiel „unique.st“**

Bei dem Spiel für Unilever „unique.st“ wird man durch ein Simulationsverfahren geführt. Dabei löst man Aufgaben zum numerischen, verbalen und räumlichen Denkvermögen und kreiert dabei eine Eiscremesorte. Nachdem der Bewerber dieses Programm erfolgreich durchlaufen hat, wird er zu einem Telefon-Interview und danach zum Assessment-Center eingeladen.<sup>81</sup>

### **4.6.2 E-Assessment-Spiel „Tchibo eAssessment“**

Auch Tchibo hat die Dienste von Cyquest in Anspruch genommen. Es wird auf der entsprechenden Karriere-Seite des Unternehmens Tchibo integriert. Startet ein interessierter Bewerber das Programm, so wird er zunächst gebeten, eine Sprache für den Untertitel auszuwählen, da der Rundgang auf Deutsch geführt wird. Bei dem Rundgang handelt es sich um reale Mitarbeiter, die auch in den entsprechenden Unternehmensbereichen arbeiten. Damit wird Authentizität und Glaubwürdigkeit verkörpert.<sup>82</sup> Beim Rundgang soll sich der Interessierte immer die Frage stellen, ob ihn dieser Bereich interessiert und ob er sich vorstellen könnte solche Arbeiten durchführen zu wollen.<sup>83</sup> Am Ende des Rundganges kann sich der Interessierte weiter über Trainees und Karrieremöglichkeiten informieren. Zurzeit bietet Tchibo nur den Rundgang an, wobei die einzelnen Bereiche hintereinander präsentiert werden und man nur zwischen den einzelnen Videosequenzen innerhalb von Bereichen wählen kann. Eine Aufklärung über die Karrieremöglichkeit wird nicht mehr angeboten. Tchibo nutzt das Programm als Self-Assessment-Tool zur Bewerberrekrutierung, Imagepflege und Informationsübermittlung für zukünftige Bewerber. Dieses Tool wird jedoch auch in das eigentliche E-Assessment-Spiel von Cyquest integriert und dient somit auch der Selektion von potentiellen Bewerbern.

---

<sup>79</sup> Vgl. Ebenda.

<sup>80</sup> Vgl. Gersdorf/Voigt (2004), S. 11.

<sup>81</sup> Vgl. Heckmann (2006), [http://berufsstart.monster.de/9707\\_de-de\\_pf.asp](http://berufsstart.monster.de/9707_de-de_pf.asp), Zugriff am 29.10.2011.

<sup>82</sup> Vgl. Diercks, (2008), S. 168.

<sup>83</sup> Vgl. Ebenda, S. 169.

### 4.6.3 E-Assessment-Spiel „Die Karrierejagd durchs Netz“

Das E-Assessment-Spiel „Die Karrierejagd durchs Netz“ von Cyquest wird sehr erfolgreich vermarktet. Etliche namhafte Unternehmen haben dieses es bereits genutzt. Das Spiel kann für beispielsweise 6 Monate gemietet werden. Dabei wird es an den Kunden durch Adaptation an Firmeninhalte angepasst.

Das E-Assessment-Spiel ging erstmals im Mai 2000 ans Netz und wird seither alle zwölf Monate neu ausgegeben. Die Hauptzielgruppe sind Auszubildende, Hochschulabsolventen und Young Professionals. Grundsätzlich werden Akademiker aller Fachrichtungen angesprochen insbesondere der wirtschafts-, ingenieurs- und IT-orientierten Studienrichtungen. So bietet Cyquest das Spiel für zwei Zielgruppen an (Hochschulabsolventen und Schuler/Auszubildende). Cyquest bindet Unternehmensbotschaften als Aufgaben im Spiel ein und stimmt diese dann mit dem Unternehmen ab.<sup>84</sup>

„Die Karrierejagd durchs Netz“ ist ein Adventure-Spiel bestehend aus statischen Bildern mit einer fiktiven Geschichte. Dabei tritt der Spieler mit virtuellen Charakteren den Onleins, die nicht animiert sind, in Interaktion. Die Interaktion beruht auf den Anweisungen auf die der Spieler reagieren muss, um im Spiel fortschreiten zu können. Unterschiedliche Aufgaben und Rätsel müssen gelöst werden, um das Ziel zu erreichen. Im Spiel werden Aufgaben gestellt aus den Bereichen Personalmarketing und E-Assessment. Der Spieler trifft in den Aufgaben auf die Unternehmen, die Personal rekrutieren wollen. Er muss sich dabei mit den Inhalten des entsprechenden Unternehmens auseinander setzen.<sup>85</sup> Dafür werden ihm Fragen zum Unternehmen gestellt, wobei er die Antworten auf der verlinkten Homepage des Unternehmens findet. Durchschnittlich verbleibt der Bewerber ca. 4 bis 7 Minuten auf der Seite. Die richtige Antwort wird in das Spiel eingefügt und der Bewerber kann sein Spiel erst nach Eingabe der richtigen Antwort weiterspielen. Vorteil dieses Verfahrens ist es, den Spieler durch die Spiellogik die Botschaft des Unternehmens zu vermitteln. Vor Allem für unbekannte Unternehmen ist dieses Verfahren interessant, da es dadurch an Bekanntheit gewinnt.<sup>86</sup>

Bei anderen Spielaufgaben werden E-Assessment-Elemente eingesetzt. So werden personalrelevante Informationen abgefragt. Sowohl Hard-Facts wie Studienrichtung, Noten, praktische Erfahrungen oder Sprachkenntnisse als auch Soft-Skills wie Durchsetzungsfähigkeit, Delegationsfähigkeit oder Stressbelastbarkeit werden abgeprüft.

Soft-Skills werden bei dem Spiel „Die Karrierejagd durchs Netz“ unter drei Profilaspekten erhoben: Soziale Kompetenz, Aktivitätspotenzial und Problemlösefähigkeit/Zielorientierung. Die Profilaspekte werden im Spiel durch

---

<sup>84</sup> Vgl. Diercks/Hansen/Weber (2008), S. 12, 23, [www.recruitment.de](http://www.recruitment.de), Zugriff am 03.11.2011.

<sup>85</sup> Vgl. Ebenda, S. 12.

<sup>86</sup> Vgl. Ebenda, S. 13.

mehrere Einzelindikatoren wie z.B. Konfliktlösefähigkeit oder Problemerkennung ermittelt.

Die Daten und Spielverläufe der Mitspieler werden in einer Personaldatenbank gespeichert. Der Spieler erhält per E-Mail die Ergebnisse des E-Assessment. Dadurch erhält der Spieler zusätzlich einen Mehrwert durch das Feedback. Die Unternehmen können uneingeschränkt auf die Datenbank zugreifen und geeignete Kandidaten aufgrund ihrer Profile aussuchen. Hat das Unternehmen sich für einen oder mehrere Kandidaten entschieden, so wird der Kontakt nach Zustimmung der Kandidaten hergestellt und erst dann persönliche Daten wie Name und Adresse übermittelt.<sup>87</sup>

### **4.6.4 Zukunftsaussichten für E-Assessment-Spiele**

Die Nachfrage nach internetbasierten Anwendungen für Personalmarketing und Recruiting wird weiterhin steigen. Vor allem mittelständische Unternehmen werden in Zukunft mehr darauf zurückgreifen. Eine Vergrößerung der Zielgruppe ist angedacht. Bereits Schüler sollen angesprochen werden, um längerfristig Unternehmen bekannt zu machen und eine positive Beziehung aufzubauen.<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Vgl. Diercks/Hansen/Weber (2008), S. 28, [www.recruitment.de](http://www.recruitment.de), Zugriff am 03.11.2011.

<sup>88</sup> Vgl. Ebenda, S. 31.



## **5 FLIPLIFE – DAS SPIEL**

### **5.1 Einleitung zum Spiel**

Im August des Jahres 2010 ist das Spiel FlipLife, eine Produktion der Firma United Prototype Web Game GmbH, als Beta-Version online gegangen. Es handelt sich um ein klassisches Social-Game, bei dem es dem Spieler ermöglicht wird, seine berufliche Karriere und sein Privatleben fiktiv neu zu gestalten. Social-Adventure, so beschreibt Ibrahim Evsan, einer der drei Gründer des Spiels, dieses Konstrukt aus der individuell gestaltbaren Welt und dem virtuellen Kreislauf des Lebens in FlipLife.<sup>89</sup>

FlipLife ist derzeit in sechs Sprachen spielbar, wobei zwei weitere in Planung sind. Aktuell verfügt das Spiel über 300.000 aktive Spieler, von denen mehr als die Hälfte ein bis drei Stunden am Tag in diesem Spiel verbringt.<sup>90</sup>

### **5.2 Infrastruktur in FlipLife**

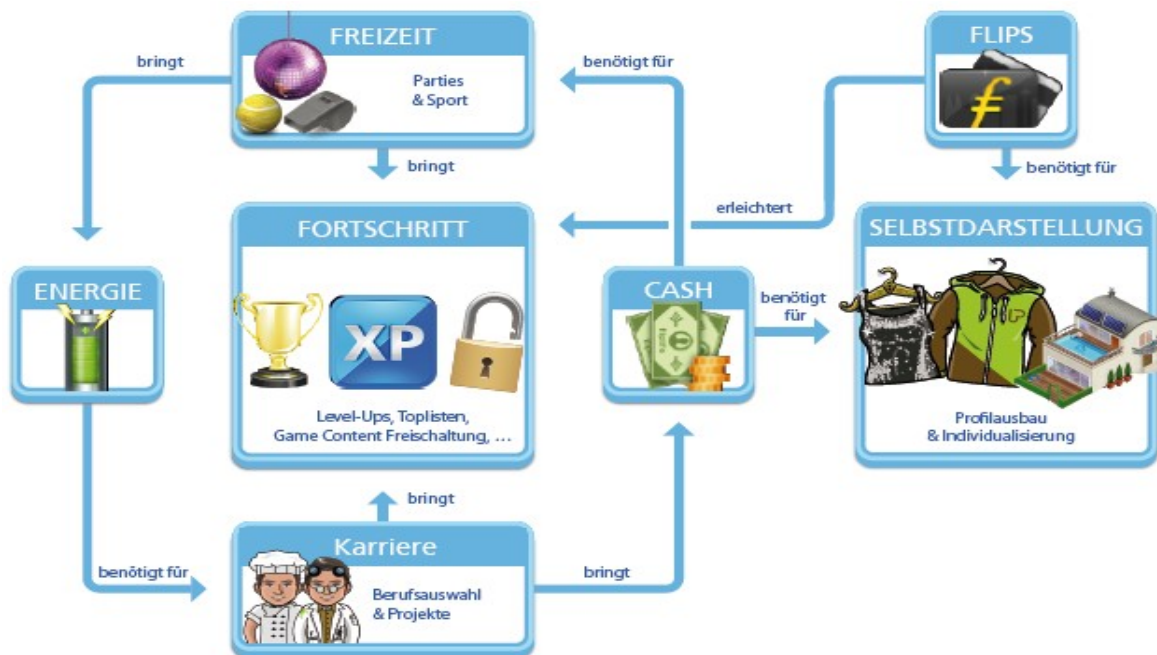
FlipLife besteht aus einem virtuellen Kreislauf, wobei jeder Indikator dieses Kreislaufes einen selbigen bedingt, beeinflusst und unter gegebenen Zuständen auch voraussetzt. Wie im wahren Leben braucht jeder Spieler Energie, um die vor ihm liegenden Herausforderungen zu absolvieren. Die Regeneration der Energie erfolgt über eine zeitabhängige Pause im Bearbeiten von Projekten, sie ist allerdings auch käuflich gegen Flips zu ermöglichen. Durch das Absolvieren von Herausforderungen im Berufsfeld des Spiels gelingt es dem Spieler seinen Charakter weiterzuentwickeln, darüber hinaus verdient der Spieler damit sein Geld. Neben dem verdienten Geld kann der Spieler Flips erwerben, die er auf der einen Seite für seine individuelle Gestaltung im Spiel ausgeben kann, und auf der anderen Seite ermöglichen sie ihm seinen Spieler-Fortschritt zu erweitern und zu beschleunigen.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil in der Infrastruktur eines jeden FlipLife-Spielers ist der Freizeitbereich. Der Spieler kann sich in verschiedenen Sportarten ausüben und seine Freizeit in Form von Partys verbringen. Eben diese Freizeit verschafft dem Spieler Vorteile in seinem Spielfortschritt und gleichzeitig neue Energie.

---

<sup>89</sup> Vgl. Evsan, Ibrahim (2011), [http://www.wuv.de/nachrichten/digital/ibrahim\\_evsan\\_gewinnt\\_daimler\\_fuer\\_FlipLife](http://www.wuv.de/nachrichten/digital/ibrahim_evsan_gewinnt_daimler_fuer_FlipLife), Zugriff am 16.01.2011.

<sup>90</sup> Vgl. FlipLife GmbH, (2011), <http://business.FlipLife.com/wp-content/uploads/2011/09/PresseInformationFlipLife-LowRes.pdf>, Zugriff am 02.11.2011.



**Abbildung 6: Schematische Darstellung des virtuellen Kreislaufs in FlipLife**

Quelle: FlipLife GmbH (2011), <http://business.FlipLife.com/wp-content/uploads/2011/09/PressInformationFlipLife-LowRes.pdf>, Zugriff am 02.11.2011.

### 5.2.1 Virtuelle Währungen

Im Social-Game FlipLife unterscheidet man zwischen zwei verschiedenen Währungen. Zum einen verdient sich der Spieler im Karrierebereich das Flip-Cash, das sogenannte Spielgeld. Der Spieler entscheidet selber darüber, wofür und in welchem Maße er dieses Geld ausgeben möchte.

Die zweite Währung im Spiel, die Flips, erhält der Spieler bei dem Erreichen einer nächsten Entwicklungsstufe, er kann sie allerdings auch mit seinem real existierenden Geld über das Spiel erwerben. Auch hier ist es des Spielers Entscheidung, wie er diese Flips in seinem Spiel verwenden möchte.

### 5.2.2 Karriere

Jedem Spieler stellt sich mit dem Eintritt in das Spiel die erste Entscheidung darüber, in welchem Berufsfeld er eintreten möchte. Die Vielfalt der Berufsfelder bei FlipLife bietet dem Spieler eine Karriere als Wissenschaftler, Koch, Arzt, Gangster, Stilikone, Journalist oder Ingenieur.

Der Punkt um den sich alles dreht im Spiel, die Projekte, sind die einzelnen Herausforderungen die sich dem Spieler stellen und die er bewältigen muss. Diese Projekte und deren Inhalte sind in jedem Berufsfeld unterschiedlich und bedienen sich einer klassischen Hierarchie. Zu Beginn stehen jedem Spieler kleine Projekt, die von kurzer Dauer und geringer Belohnung geprägt sind, zur Verfügung. Doch je mehr Projekte der Spieler erfolgreich absolviert hat, umso mehr neue Projekte stehen ihm zur Verfügung, welche je nach Fortschritt längerfristig zu bearbeiten

sind, aber auch höher belohnt werden. „Je mehr Vergnügen du an deiner Arbeit hast, umso besser wird sie bezahlt“<sup>91</sup>, wie Mark Twain<sup>92</sup> bereits im Jahr 1864 anmerkte.

Projekte können in Form von Einzelprojekten, kleinen und großen Teamprojekten bearbeitet werden. Die Belohnung fällt in Form von "Flip-Cash" und Erfahrungspunkten aus. Darüber hinaus erhält der Spieler als zusätzliche Belohnung entweder nützliche Materialien oder Werkzeuge, die er in Folgeprojekten einsetzen kann.

Der Aufstieg im Beruf ist in jedem Berufsfeld begrenzt, wenn der Spieler beispielsweise das Feld des Gangsters einschlägt, beginnt er seine Karriere als klassischer Kleinkrimineller und beendet sie bei erfolgreichem Abschluss aller Projekte als Senior Pate.

### **5.2.2.1 Abteilungen**

Durch einen Zusammenschluss von Spielern desselben Berufsfeldes können sich die Spieler in beliebig großen Abteilungen organisieren. Kleine als auch große Teamprojekte können zusammen bearbeitet werden, was ein höheres Maß an Belohnung als Folge trägt. Die Abteilung hat auch die Möglichkeit, kollektive Fähigkeiten fortzubilden. Darüber hinaus ist eine Abteilung auch der Soziale Treffpunkt der einzelnen Abteilungsmitglieder, hier haben sie die Möglichkeit zu Chatten und Informationen auszutauschen. Durch die Bestimmung von einem Chef, Leitern, Mitgliedern sowie Azubis sind die hierarchischen Strukturen in der Abteilung geschaffen.

### **5.2.2.2 Weiterbildung**

Jedem Spieler wird die Möglichkeit geboten, seine eigenen Fähigkeiten fortzubilden. Damit kann der Spieler seine generelle Arbeitsweise, bspw. im Bereich der Vielseitigkeit und Ausdauer, als auch seine Projekteffizienz, bspw. im Bereich Konzentration und Ausdauer, verbessern. Sie werden über den Einsatz von Flip-Cash oder Flips erworben.

### **5.2.2.3 Werkzeuge und Materialien**

Ähnlich zu der realen Berufswelt bedarf es jedem produzierenden Gewerbe und jeder Dienstleistung am Einsatz von Werkzeugen und Materialien. Sie sollen Produktion und schaffende Dienstleistungen effizienter gestalten und den Output erhöhen, so auch in FlipLife. Als Belohnung für abgeschlossene Projekte erhält jeder Spieler mal mehr oder mal weniger nützliche Materialien und Werkzeuge. Diese sind je nach Spezifik des eingeschlagenen Berufes in FlipLife nützlich oder unbrauchbar.

---

<sup>91</sup> Vgl. Sommer (2005), [http://www.brandeins.de/uploads/tx\\_brandeinsmagazine/078\\_opitz.pdf](http://www.brandeins.de/uploads/tx_brandeinsmagazine/078_opitz.pdf), Zugriff am 16.01.2012.

<sup>92</sup> Mark Twain, geboren am 30.11.1835, gestorben am 21.04.1910, ist vorwiegend als Autor der Bücher über die Abenteuer von Tom Sawyer und Huckleberry Finn bekannt. Er war ein bekannter Vertreter des amerikanischen Realismus.

Im Fall der Nützlichkeit kann der Spieler seine ihm zur Verfügung stehenden Materialien und Werkzeuge in geeigneten Projekten einsetzen um das Maß seiner Belohnung prozentual zu erhöhen. Durch den Einsatz hat der Spieler die Möglichkeit, bei gleichem Zeit- und Energieaufwand, sein Maß an Erfahrungspunkte (XP)- und Cash Belohnung zu erhöhen.

### **5.2.3 Fortschritt**

Jedes abgeschlossene Projekt, jeder bestrittene Sportwettkampf und jede besuchte Party werden dem Spieler in FlipLife als Erfahrung zugerechnet. Am Anfang beginnt jeder Spieler auf der geringsten Erfahrungsstufe, der ersten Stufe. Für jeden weiteren Level-Aufstieg muss man mehr und mehr Erfahrungspunkte sammeln. Immobilien- und Werkstatt-Optionen sind zum Teil abhängig in ihrer Erwerbung vom Grad der Erfahrung des einzelnen Spielers. Insofern ist es ein Bestreben jeden Spielers, sich sukzessive zu steigern und seinem Ansehen gegenüber sich und seinen anderen Spielern gerecht zu werden.

### **5.2.4 Freizeit**

Tennis, Fußball oder Boxen, der Spieler in FlipLife hat die Wahl zwischen diesen Sportarten, um sich von seinem virtuellen Arbeitsstress zu erholen. Aber auch in diesem Bereich des Spiels soll der Ehrgeiz des Einzelnen nicht unberührt bleiben. Der Spieler hat die Möglichkeiten seine speziellen sportlichen Fähigkeiten zu trainieren und die dazugehörige technische Ausrüstung stets zu verbessern, um im Wettstreit gegen andere Spieler den Sieg auf seine Seite zu ziehen.

Neben Sport kann der Spieler seine Freizeit in Form von FlipLife-Partys in verschiedenen Clubs die ihm geboten werden feiern. Die Mischung aus Alkoholkonsum und Snack-Essen stellen dem Spieler eine systematische Aufgabe zur Gewinnung von Erfahrungspunkten und neuer Energie, welche er dann wiederum in seinen beruflichen Projekten einsetzen kann.

## **5.3 Selbstdarstellung**

Hinter jedem Avatar in FlipLife verbirgt sich ein Mensch mit seinen individuellen Bedürfnissen und Geschmäckern. Um diesen Bedürfnissen auch in FlipLife gerecht zu werden, hat der Spieler viele verschiedene Möglichkeiten sich einzukleiden. Eine große Auswahl an verschiedenen T-Shirts, Hemden, Pullovern und weiteren Accessoires der Textilbranche stehen dem Spieler gegen den Einsatz von Flip-Cash oder Flips zur Verfügung. Auch über seine virtuelle Haarpracht kann der Spieler selbst entscheiden, da ihm beim Friseur im Spiel verschiedene Haarvariation zur Verfügung gestellt werden.

Letztlich soll auch jeder Spieler so wohnen, wie er sich am wohlsten fühlt, insofern stehen ihm 14 verschiedene Immobilien-Typen zur Verfügung, die er ebenfalls abhängig vom Level und Kontostand erwerben kann. Je hochwertiger die Immobilie ist, umso höher ist ihre Anzahl an Lagerplätzen als auch ihr Werkstatt-Level.

### **5.3.1 Socializing**

Auf Grund der Tatsache, dass es bei FlipLife um den virtuellen Kreislauf des Lebens geht, darf die soziale Komponente nicht fehlen. Wenn sich zwei im realen Leben kennende Spieler über die E-Mail Adresse einladen, registriert das Spiel die beiden als wahre Freunde, was den Vorteil hat, dass ein höheres Maß an Belohnung bei erfolgreichem Abschluss von gemeinsamen Projekten hat. Wenn man seine große FlipLife-Liebe gefunden hat besteht die Möglichkeit eine Partnerschaft, weiterführend eine Ehe mit einem anderen Spieler einzugehen. In fast jeder Aktion des Spiels hat man die Möglichkeit sich mit andern Spielern in Form von Chats Informationen auszutauschen.

Egal ob im Karriere- oder Freizeitbereich kann sich der Spieler mit Pokalen ausstatten, hinter jedem Einzelnen verbirgt sich eine andere Herausforderung, welche ebenfalls mit Erfahrungs-Punkten, Cash oder Flips belohnt werden.

Spezielle Features, beispielsweise zu Anlässen in der Real-World kann der Spieler mit dem anderen Spieler interagieren. Im Winter kann man sich Schneebälle zu werfen, in den warmen Monaten des Jahres wirft man sich Küsse zu. Im Kleiderschrank des Spielers findet man zur Faschingszeit verschiedene Kostüme, Masken oder Accessoires, die dazu passen.

### **5.4 Story-Aufträge**

Um die komplette FlipLife-Story zu erfahren muss der Spieler neben seinen Berufsprojekten auch Aufträge erfüllen, welche dann mit speziellen Belohnungen belohnt werden. Diese Belohnung fällt in Form von Erfahrung und Flip-Cash aus.

Die Art der Aufträge befasst sich zum Teil mit dem Abarbeiten von Projekten, der Gestaltung von Freizeit als auch mit der Interaktion zu anderen Mitspielern.

### **5.5 FlipLife als Marketingplattform**

FlipLife bietet realen Firmen die Möglichkeit als Arbeitgeber von zuvor genannten Projekten aufzutreten. Diese bilden ihre firmeneigenen Strukturen, Geschäftsfelder und Aufgabenbereiche ab und vermitteln so dem Spieler eine bessere Wahrnehmung über das vielseitige Spektrum der Firma. Neben dem Marketingaspekt wird die arbeitgebende Firma dementsprechend Bestandteil des Spiels, welches dadurch auch als virtuelles E-Assessment-Center nutzbar ist.

#### **5.5.1 Bayer AG**

Aktueller Bestandteil des Spiels verkörpert die Bayer AG, welche ihre Kernkompetenzen auf Gesundheit, Ernährung sowie Herstellung hochwertiger Materialien legt. Diesbezüglich sind auch die Projekte in FlipLife als Bayermitarbeiter strukturiert. Bayer stellt dem Spieler einen Arbeitsplatz als Wissenschaftler zur Verfügung. Die Stelle bietet dem Nutzer neben dem Lösen unterschiedlicher Projekte auch das Aufsteigen in der Karriereleiter. Die Erfolge für

Bayer sind durchaus beachtlich, was sich in den mehr als 7,5 Mio. Seitenabrufen innerhalb des ersten halben Jahres auf der Bayer Karriere Seite in FlipLife bemerkbar macht. FlipLife Spieler haben sich mehr als 150.000 Stunden mit FlipLife Projekten beschäftigt, was die rund 15.000 Angestellten in FlipLife für Bayer zusammen erarbeiteten.<sup>93</sup>

### 5.5.2 Fidor Bank

Neben Bayer ist ebenso die Fidor Bank im Spiel implementiert. Sie besticht durch ihr "interactive Advertising" und bietet dem Kunden die Chance Geschäfte untereinander durchzuführen. Ihr Nutzen baut sich auf den neuen Nutzungsmöglichkeiten des Internets auf. Im Spiel tritt die Bank als Zinsgeber auf, sollte man Flips bei ihr anlegen.<sup>94</sup>

### 5.5.3 Daimler AG

Neben beiden oben genannten Unternehmen, tritt seit kurzem ebenso die Daimler AG als Arbeitgeber in FlipLife auf. Diese verkörpert ihr technisches Image als Autohersteller und gibt den Spielern die Möglichkeit eine Karriere als Fahrzeugingenieur zu erleben.

## 5.6 Motivation in FlipLife

Zeit ist eine Währungseinheit des Lebens. Sie ist kostbar und steht für sich als unendlich, aber für den individuellen Menschen jedoch als endlich und endend. Und genau aus diesem Grund wägt der Mensch genau ab, in welche Tätigkeiten er seine Zeit steckt. Hier gibt es ungeliebte Aktivitäten, im Kontrast dazu auch beliebte. Beide haben jedoch einen Ursprung, auf welchem sie beide beruhen. Die Motivation, die hinter FlipLife steckt.

FlipLife motiviert bereits auf der Startseite damit Karriere zu machen oder mächtige Werkzeuge zu benutzen, oder ebenso Gegner zu besiegen. Kurze, prägnante Sätze, welche die Instinkte des Menschen aus früheren Zeiten wecken lassen mit schweren Werkzeugen Gegner besiegen und sinnbildlich Stammeshüter werden. Was bisher aus dem Mittelalter bekannt war, wird im Spiel verständlicherweise zeitgemäßer und somit humaner gelöst. Doch sollen diese Gründe für das Spielen bereits im Nutzer etwas auslösen. Dem Spieler soll dadurch vor eine Herausforderung gestellt werden, aber auch die Möglichkeit erhalten sich zu beweisen. Da auch diese Ursprunginstinkte des Menschen sind, wird bereits vor dem Anmelden versucht den User mit ausreichend Motivation für zahlreiche Spielstunden zu versorgen. Des Weiteren wird damit geworben Multiplayerprojekte zu meistern, ein Team zu gründen oder eine Werkstatt zu bauen.

---

<sup>93</sup> Vgl. FlipLife GmbH (2011), <http://business.FlipLife.com/wp-content/uploads/2011/09/PresseInformationFlipLife-LowRes.pdf>, Zugriff am 02.11.2011.

<sup>94</sup> Vgl. Ebenda.



**Abbildung 7: FlipLife Startseite**

Quelle: Screenshot, <http://FlipLife.com>, Zugriff am 22.01.2012.

Es wird auf eine weitere Motivationsebene gelenkt, welche ebenso spielanregend wirkt. Die Interaktivität, oder auch Socializing, des Spieles wird herausgestellt, in welcher man sich alleine beweisen, aber auch mit Freunden, Kollegen zusammenagieren kann. Es soll je nach Spielertyp für jeden etwas bereithalten. Grundlegend ist hierbei dass Verschmelzen des Online-Accounts mit der wirklichen Person. Eine Identifikation zwischen beiden ist unerlässlich und der Spieler soll sich bereits nach kurzer Zeit in seinem Account wiedererkennen und selbst über sein Schicksal entscheiden. Spielinterne Symbole, Geldwährung sowie Pokale sind Ziele, welche den Benutzer motivieren. Diese können den Spieler zum weiteren Spielen anregen, aber auch zum Vergleich zu anderen Usern dienen. Einen gewissen Status oder einen Grad an Prestige zu erreichen wäre hierbei als Motivationsfaktor zu verstehen. Die Funktion dieser ist also vielseitig.

Wie im richtigen Leben definiert man sich nicht nur, aber auch über die Kleidung, Wohnung, im Allgemeinen Wertgegenstände. Besitztum war schon immer ein Zeichen von Reichtum und Macht, Ansehen und Prestige. Um einen kurzen Exkurs ins Mittelalter zu wagen, so bleibt anzumerken, dass bereits im Mittelalter dickleibige Leute hoch angesehen waren, weil diese die Möglichkeiten hatten sich wohl zu ernähren. Heute wäre dies wohl eher ein Zeichen für zu wenig Sport, Ignoranz aller Vorsätze gesünder zu leben.

So ist es auch in FlipLife möglich sich mit Wertgegenständen wie verschiedenen Wohnungen und unterschiedlichen Outfits zu bestimmten Anlässen auszustatten. FlipLife gibt dem Nutzer die Möglichkeit neben Karriere und Wertgegenständen zudem an Prestige, Ansehen und Bekanntheit zu gewinnen. Dies äußert sich über die Möglichkeiten Sport zu treiben oder an Partys teilzunehmen und diese zu veranstalten. Sachen, die man sich im sogenannten Real-Life nicht leisten könnte, sei es aus Zeit, Geld oder beidem, werden schon nach relativ kurzer Spieldauer in FlipLife möglich.

Ist der Wille zum Vergleichen des Spielers mit anderen nicht allzu sehr ausgeprägt, so gibt das Spiel einem Spieler auch stetig Feedbacks über den aktuellen Stand

seiner Entwicklung. Statistiken über Projekte, Partys, Pokale fassen zusammen, was gut gelaufen, aber auch verbesserungswürdig ist. Die Projektabschlussquote gibt in einer Prozentzahl aus, was man im reellen Leben am ehesten unter Zuverlässigkeit definieren würde. Im Spiel können somit verschiedene Kennzahlen zu Begriffen und Charaktereigenschaften der wirklichen Person zugeordnet werden. Ein Balken der die aktuelle Anzahl an Erfahrungspunkten, auch XPs genannt, angibt, zeigt wie weit man im aktuellen Level vorangeschritten ist und wie weit man noch entfernt ist von dem Erreichen der nächsten Stufe. Im reellen Leben wäre das nie mit einer derartigen Präzision ausdrückbar, wann bspw. der Chef einen befördert und wie weit man noch entfernt ist von der Selbigen. FlipLife gibt einem Spieler also neben Belobigungen in Form von zuvor genannten Kriterien also auch Ziele, welche den Spieler durchaus dazu anregen sollen, effizienter und auch öfter zu spielen.

Außerhalb des Spiels ist Motivation durch Prozesse definiert, bei denen bestimmte Motive aktiviert und in Handlungen umgesetzt werden. Dadurch bekommt das Verhalten eine Richtung auf ein Ziel, eine Intensitätsstärke und eine Ablaufform. Die Motivation einer Person, ein bestimmtes Ziel zu verfolgen, hängt von situativen Anreizen, persönlichen Präferenzen und deren Wechselwirkung ab. Die resultierende Tendenz wird folglich aus den verschiedenen gewichteten Anreizen der Tätigkeit, des Handlungsergebnisses und sowohl von internen als auch von externen Folgen bestimmt.

*„Die Beweggründe die das Handeln eines Menschen bestimmen.“<sup>95</sup>*

FlipLife versteht es also unter anderem als Aufgabe dem User Anreize zu liefern. Eine genaue Festlegung, ob dies aufgrund spielerischer Grafik, Ertragsoptimierung oder Socializing geschieht, lässt sich nicht abschließend beantworten, da diese Spielmotive direkt zusammenhängen und ohne einander nicht die vollständige Wirkung erzielen könnten. Dies ist auch der Wille der Entwickler. Mit den unterschiedlichen Arten von Reizen sollen ebenso unterschiedliche Typen von Spielern erreicht werden. Es soll für jeden Spielertyp etwas dabei sein, was für ihn das Spiel zu seinem Hobby macht. Grafik bietet das Grundgerüst und bietet dem Spiel eine optische Oberfläche. Es beschleunigt den Spielfluss und erleichtert den Einstieg. Virtuelle Artefakte unterstützen symbolische Handlungen, etwa den Austausch von Gesten oder Geschenken. Der Spielerfolg steigert sich mit zunehmender Ertragsoptimierung, welche vergleichbar wird, wenn ein Umfeld oder eine Community im Spiel vorhanden ist. Es ist also zu bemerken, dass Ertragsoptimierung und Socializing hierbei einander begünstigen. Der Wille nach dem Wettstreiten kann jedoch auch aufgrund von Ranglisten oder ähnlich funktionierenden Listen angeregt werden. Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Voraussetzungen für das Funktionieren des Motivationssystems dabei vielschichtig

---

<sup>95</sup> Vgl. Drosdowski/Müller/Scholze-Stubenrecht/Wermke (1996), S. 505.



sind. Wichtig hierbei sind Interesse und Neugier, soziale Anerkennung und persönliche Wertschätzung, die ihnen von anderen Menschen entgegengebracht werden. So ist es wenig verwunderlich, dass Social-Games immer öfter an Social-Network-Seiten gekoppelt werden. Soziale Komponenten in digitalen Spielen stellen dabei einen interessanten Punkt zur Motivation der Spieler dar, um kompetitiv oder kooperativ sich in einem Spiel zu engagieren und dem Spieler eine zusätzliche Motivation zu geben, um zum Spiel wieder zurückzukommen. Der zügige Einstieg in das Spiel, gepaart mit dem Anreiz wieder in das Spiel zurückzukehren und dies dauerhaft, sind typische Eigenschaften von Social-Games.

### **6 AUFGABENSTELLUNG**

Das Spiel FlipLife wird zurzeit von zwei deutschen Konzernen als Rekrutierungsquelle von Mitarbeitern genutzt. Daher war folgende Aufgabenstellung für diese Arbeit folgendermaßen gegeben:

Die fiktive Firma "2Build4U" aus dem Bereich Bau und Immobilien möchte fünf Positionen in ihrer Firma besetzen. Dafür wird die Personalleiterin Gerda Gesichtschauer vom Vorstand beauftragt, geeignete Kandidaten für diese Positionen zu finden. Es sollen dabei keine Kosten, außer den internen Personalkosten, entstehen. Ihr stehen die Daten von FlipLife zur Verfügung. Die Aufgabe besteht darin, Richtlinien zu entwickeln, mit denen die Personalleiterin potentielle Kandidaten im Spiel FlipLife finden kann.

Als erstes werden fünf Mitarbeiter-Profile erstellt. Danach werden die ermittelbaren Fähigkeiten von Spielern in Social-Games erfasst und auf das Spiel FlipLife übertragen. Aufgrund dieser Basis können Attribute im Spiel gefunden werden, die eine Ermittlung der Fähigkeiten von Spielern ermöglicht. In einer Tabelle sind diese Attribute systematisiert dargestellt (siehe Anhang). Danach erfolgt ein Abgleich zwischen Profilen und Attributen mit dem Ziel der Erstellung von Richtlinien. Diese Richtlinien werden aufgestellt, kurz erläutert und begründet.

## **7 MITARBEITERPROFILE**

Im Folgenden werden die Stellenausschreibungen zu den fünf zu besetzenden Positionen aufgeführt. Zur Erstellung der Profile wurden zahlreiche real existierende Stellenausschreibungen analysiert und die Aufgaben sowie Fähigkeiten von potentiellen Bewerbern für die fünf Positionen zusammengetragen.

### **7.1 Bauleiter**

"2Build4U" ist eines der führenden Unternehmen aus dem Bereich Bau und Immobilien. Aufgrund unserer zahlreichen Repräsentanzen üben wir eine kaum vergleichbare Marktmacht aus, für die wir konstant Mitarbeiter für verschiedene Regionen in Deutschland suchen.

Wir sind ein mittelständisches Unternehmen und unsere Schwerpunkte liegen im Bereich der Entwicklung, Planung und Ausführung im Wohn- und Gewerbebau. Mit einem Umsatz von rund 5,4 Milliarden Euro und über 2000 Angestellten an Bundesweit über 120 Standorten zählen wir zu den bedeutendsten Unternehmen in diesem Marktsegment.

Zur Vergrößerung unseres deutschlandweiten Teams, suchen wir ab sofort engagierte

#### **Bauleiter (w/m) Hoch- und Tiefbau**

##### **Ihre Aufgaben:**

Zu Ihren Aufgaben zählen neben dem Erstellen von Rohbaumaßnahmen im Hoch- und Tiefbau die Baustellenplanung und die Arbeitsvorbereitung. Auch die Organisation und Leitung von Ingenieurbau Projekten und Umbauprojekten gehören zu Ihren Tätigkeitsfeldern.

Mitarbeiterführung, Kunden- und Auftraggeberbetreuung, Planer- und Subunternehmerkoordination, Aufmaßerstellung und Abrechnung sind grundlegende Anforderungskriterien als Bauleiter.

##### **Ihr Profil:**

Sie sollten über ein abgeschlossenes Studium im Bereich Bauingenieurwissenschaften, Baumanagement oder Umweltingenieurwissenschaften verfügen und Ihre Fachkompetenz bereits durch Berufserfahrung gefestigt haben.

Als Bauleiter erwartet Sie in unseren Unternehmen ein hohes Maß an Aktivität. So abwechslungsreich und spannend Ihre Arbeit hier ist, so wichtig ist auch Ihr Organisationstalent. Die Position des Bauleiters verlangt die Fähigkeit auch mehrere Baustellen gleichzeitig kompetent und sicher zu betreuen.

Entscheidend für Ihren langzeitlichen Erfolg ist natürlich Ihre Teamfähigkeit. Ohne ein hohes Maß an Durchsetzungsvermögen und einem selbstbewussten wie auch sympathischen Auftreten, kann eine effiziente, eigenständige und verbindliche Arbeitsweise nicht realisiert werden.<sup>96</sup>

Deshalb ist es wichtig, dass Sie Führungskompetenz, vor allem Motivationsgeschick und Begeisterungsfähigkeit mitbringen.

Doch Sie sollten nicht nur Ihre eigenen Mitarbeiter managen können. Von großer Bedeutung ist auch Ihr Verhandlungsgeschick mit potentiellen wie auch aktuellen Auftraggebern. Das betrifft die direkte Kommunikation und natürlich die modernen Kommunikationsmittel.<sup>97</sup>

### **7.2 Immobilienmakler/Immobilienberater**

"2Build4U" ist eines der führenden Unternehmen aus dem Bereich Bau und Immobilien. Aufgrund unserer zahlreichen Repräsentanzen üben wir eine kaum vergleichbare Marktmacht aus, für die wir konstant Mitarbeiter für verschiedene Regionen in Deutschland suchen.

Wir sind ein mittelständisches Unternehmen und unsere Schwerpunkte liegen im Bereich der Entwicklung, Planung und Ausführung im Wohn- und Gewerbebau. Mit einem Umsatz von rund 5,4 Milliarden Euro und über 2000 Angestellten an Bundesweit über 120 Standorten zählen wir zu den bedeutendsten Unternehmen in diesem Marktsegment.

Zur Vergrößerung unseres deutschlandweiten Teams, suchen wir ab sofort engagierte

#### **Immobilienmakler/Immobilienberater (w/m)**

##### **Ihre Aufgaben:**

Zu Ihren Aufgaben zählen neben der Auswahl, Beauftragung und Steuerung des externen Facility Managers und anderer Dienstleister auch die Sicherstellung und Überwachung von Instandhaltungsmaßnahmen.

Darüber hinaus sollten Sie in der Lage sein, Nebenkostenabrechnungen vorzubereiten, zu plausibilisieren und sämtliche objektrelevanten Unterlagen organisieren zu können. Hierzu zählt auch die Verwaltung und Pflege der Mieterakten und Stammdaten.

Durch internes Reporting müssen Sie regelmäßig die Geschäftsleitung kontaktieren.

---

<sup>96</sup> Vgl. Michael Page International (2011), <http://stellenanzeige.monster.de/BAULEITER-HOCHBAU-m-w-Job-Rosenheim-Bayern-Deutschland-104617022.aspx>, Zugriff am 14.01.2012.

<sup>97</sup> Vgl. Arina-Bau (2011), <http://stellenanzeige.monster.de/Bauleiter-m-w-Rohbau-Job-Metropolregion-N%C3%BCrnberg-Bayern-Deutschland-99559719.aspx>, Zugriff am 14.01.2012.

### **Ihr Profil:**

Voraussetzung ist ein abgeschlossenes Studium als Immobilienmakler, Immobilienmanager oder ausreichende Berufserfahrungen. Sie sollten über eine überdurchschnittliche Kommunikationsstärke verfügen und sicher und schnell Verhandlungen führen können.

So vielfältig und Interessant Ihre Aufgaben in unseren Unternehmen sein werden, umso mehr bedarf es für einen erfolgreichen Karriereplan auch Ihren Ehrgeiz und ein überdurchschnittliches Maß an Ausdauer.

Mit Einsatzfreude und einer bemerkenswerten Zielstrebigkeit bewältigen Sie jeden Tag aufs Neue die spannendsten Aufgaben, wobei Sie optimaler Weise über sehr gute Akquisitionsstärke verfügen, nach der Sie mit sicherer und hoher Beratungskompetenz auch eine "eins zu eins"-Betreuung durchlaufen können.

Für Ihre weiteren Aufgabenfelder sind Zielstrebigkeit und eine gewisse Internet-Affinität von Vorteil. Sicheres und geschicktes Auftreten sollte für Sie zum gekonnten Umgang zählen.<sup>98</sup>

### **7.3 Projektleiter Bau-Management**

"2Build4U" ist eines der führenden Unternehmen aus dem Bereich Bau und Immobilien. Aufgrund unserer zahlreichen Repräsentanzen üben wir eine kaum vergleichbare Marktmacht aus, für die wir konstant Mitarbeiter für verschiedene Regionen in Deutschland suchen.

Wir sind ein mittelständisches Unternehmen und unsere Schwerpunkte liegen im Bereich der Entwicklung, Planung und Ausführung im Wohn- und Gewerbebau. Mit einem Umsatz von rund 5,4 Milliarden Euro und über 2000 Angestellten an Bundesweit über 120 Standorten zählen wir zu den bedeutendsten Unternehmen in diesem Marktsegment.

Zur Vergrößerung unseres deutschlandweiten Teams, suchen wir ab sofort engagierte

#### **Projektleiter (w/m) im Bereich Bau-Management**

### **Ihre Aufgaben:**

Als Projektleiter betreuen Sie unsere Neubauprojekte auf technischer, kaufmännischer und infrastruktureller Ebene und sind für die konzeptionelle und operative Baubegleitung verantwortlich. Vor allem die Detailplanung und deren Erstellung zählen zu Ihren wichtigsten Aufgaben.

---

<sup>98</sup> Vgl. TAG NRW-Immobilien GmbH (2011), <http://stellenanzeige.monster.de/Property-Manager-w-m-Wohnimmobilien-Job-D%C3%BCsseldorf-Nordrhein-Westfalen-Deutschland-105352878.aspx>, Zugriff am 14.01.2012.

Eine Zusammenarbeit mit dem Facility Management stellt dabei die Grundvoraussetzung dar, um in den Bereichen Konzeptentwicklung, Ausschreibungserstellung, Angebotsauswertung und Beauftragung, sowie der Überwachung aller Maßnahmen effizient tätig zu sein. Weiterhin sorgen Sie für die Einhaltung der Planungs- und Budgetvorgaben, unterstützen die Standorte und überwachen/steuern die externen Dienstleister.

### **Ihr Profil:**

Als Projektleiter benötigen Sie gute rhetorische Fähigkeiten und hohe Fachkompetenz. Daher sollten Sie über ein abgeschlossenes Studium im Bereich Architektur, Bauingenieurwesen oder Baumanagement verfügen und idealerweise bereits mehrjährige Berufserfahrung vorweisen können.

Sie besitzen Führungsstärke und Verhandlungsgeschick? Dann haben Sie in unserem Unternehmen die Möglichkeit dies zuverlässig und mit starken Durchsetzungsvermögen unter Beweis zu stellen. Auch Ihre überdurchschnittliche Teamfähigkeit macht Sie zum absoluten Teamplayer? Dann sind sie bei uns richtig.

In diesen Beruf wird großen Wert auf eine analytisch-wirtschaftliche Denkweise gelegt. Dabei sind Selbstständigkeit in der Leitung, Überwachung und Steuerung ebenso wichtig, wie die Verantwortung für anspruchsvolle und komplexe Bauprojekte übernehmen zu können. Sie sollten ein sicheres Auftreten gegenüber Geschäftspartnern und Behörden besitzen und in der Lage sein, Teams zu steuern und zu koordinieren. Dabei steht Ihre selbstständige Arbeitsweise im Vordergrund. Wenn Sie hohes Engagement mitbringen und belastbar sind, bewerben Sie sich jetzt.<sup>99</sup>

## **7.4 Facility-Manager**

"2Build4U" ist eines der führenden Unternehmen aus dem Bereich Bau und Immobilien. Aufgrund unserer zahlreichen Repräsentanzen üben wir eine kaum vergleichbare Marktmacht aus, für die wir konstant Mitarbeiter für verschiedene Regionen in Deutschland suchen.

Wir sind ein mittelständisches Unternehmen und unsere Schwerpunkte liegen im Bereich der Entwicklung, Planung und Ausführung im Wohn- und Gewerbebau. Mit einem Umsatz von rund 5,4 Milliarden Euro und über 2000 Angestellten an Bundesweit über 120 Standorten zählen wir zu den bedeutendsten Unternehmen in diesem Marktsegment.

Zur Vergrößerung unseres deutschlandweiten Teams, suchen wir ab sofort engagierte

### **Facility- Manager (w/m)**

---

<sup>99</sup> Vgl. Arina-Bau (2011), <http://stellenanzeige.monster.de/Projektleiter-Bau-Management-m-w-Job-Oberursel-Hessen-Deutschland-103118127.aspx>, Zugriff am 14.01.2012.

### Ihre Aufgaben:

Ihre Aufgaben liegen hauptsächlich im Bereich der Liegenschaftsverwaltung und des Anlagenmanagements. Ihre Tätigkeit umfasst hier die Verwaltung und Bewirtschaftung von Gebäuden, Anlagen und Einrichtungen von "2Build4U". Am Standort planen Sie dabei sämtliche Belegungs- und Umlegungsprozesse und initiieren die dafür notwendigen Baumaßnahmen. Der Teambereich unseres Unternehmens vor Ort steht Ihnen hierbei mit seinem kompletten Know-How zur Verfügung. Zusätzlich erarbeiten Sie das Interior der Objekte um einen runden Geschäftsablauf und eine effektive Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

Für die konzeptionelle Bewirtschaftung der Objekte planen, vergeben und kontrollieren Sie die Instandsetzungs-, Sanierungs- und Wartungsarbeiten. Anschließend erfolgt durch Sie deren Abnahme.<sup>100</sup>

### Ihr Profil:

Da für unsere Objekte ein hoher Standard gefordert wird, sollten Sie über ein abgeschlossenes Studium im Bereich Bauingenieurwesen, Architektur, Facility Management oder Baumanagement verfügen. Alternativ kann auch eine mehrjährige Berufserfahrung in diesem Berufszweig nachgewiesen werden.

Im Bereich des Facility Managements ist der Umgang mit spezieller EDV Software unabdingbar. Deshalb ist das Beherrschen der Programme MS Office, SAP PM, CAFM und idealerweise HOAI wichtige Voraussetzung für Ihre Arbeit.<sup>101</sup> Die Fähigkeit zur Personalführung und ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein sollten grundlegende Eigenschaften Ihrer Person darstellen.

Zudem sollten Sie über ein ausgeprägtes Organisations- und Dispositionsgeschick verfügen, welches Sie in Kombination mit Verhandlungsgeschick und Überzeugungskraft ideal beim kundenorientierten Arbeiten einsetzen können. Von großem Interesse für die Arbeit in unserem Unternehmen sind natürlich auch eine hohe Einsatzbereitschaft und ein hohes Maß an Flexibilität. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse und unternehmerisches Denken und Handeln runden Ihr Profil ab!<sup>102</sup>

---

<sup>100</sup> Vgl. BASF Services Europe GmbH (2011), <http://stellenanzeige.monster.de/Facility-Manager-m-w-Job-Ludwigshafen-Deutschland-103650217.aspx>, Zugriff am 15.01.2012.

<sup>101</sup> Vgl. GEFMA Deutscher Verband für Facility Management e.V. (2011), <http://www.gefma.de/definition.html>, Zugriff am 12.01.2012.

<sup>102</sup> Vgl. Siegwirk Druckfarben AG & Co. KGaA (2011), <http://stellenanzeige.monster.de/Facility-Manager-w-m-Job-Siegburg-Nordrhein-Westfalen-Deutschland-99138205.aspx>, Zugriff am 14.01.2012.

### 7.5 Projektplaner

"2Build4U" ist eines der führenden Unternehmen aus dem Bereich Bau und Immobilien. Aufgrund unserer zahlreichen Repräsentanzen üben wir eine kaum vergleichbare Marktmacht aus, für die wir konstant Mitarbeiter für verschiedene Regionen in Deutschland suchen.

Wir sind ein mittelständisches Unternehmen und unsere Schwerpunkte liegen im Bereich der Entwicklung, Planung und Ausführung im Wohn- und Gewerbebau. Mit einem Umsatz von rund 5,4 Milliarden Euro und über 2000 Angestellten an Bundesweit über 120 Standorten zählen wir zu den bedeutendsten Unternehmen in diesem Marktsegment.

Zur Vergrößerung unseres deutschlandweiten Teams, suchen wir ab sofort engagierte

#### **Projektplaner (w/m)**

##### **Ihre Aufgaben:**

Als Projektplaner verstärken Sie unser Team im Bereich des technischen Service und übernehmen hier die Planung der Projekte.

Ihr Aufgabenfeld umfasst die Planung von Umbauten, Sanierungen, Rückbau und Neubauten mit dem Schwerpunkt Wohn- und Gewerbeimmobilien. Zur Erreichung der internen Vorgaben vollbringen die budget-, qualitäts- und termingerechte Detail- und Werksplanungsleistungen.

Weitere Aufgaben sind die Ausschreibung und Vergabe aller Baugewerke, der Objektüberwachung und deren Betreuung.

##### **Ihr Profil:**

Sie sollten über ein abgeschlossenes Studium der Fachrichtung Bauingenieurwesen/ konstruktiver Ingenieurbau verfügen. Fachkenntnisse im Bereich Bau und Immobilien können gern als Zusatzqualifikation nachgewiesen werden.

Sicherheit im Umgang mit CAD- und anderen für die Berufsausübung notwendigen EDV-Programmen stellen für die Ihre Arbeit als Projektplaner eine grundlegende Voraussetzung dar.

Ein Projektplaner muss ein sympathisches, selbstbewusstes und auch kompetentes Auftreten besitzen. Sie sollten hier über hohes Engagement, gute Belastbarkeit und genug Ehrgeiz und Ausdauer verfügen, auch die schwierigsten Aufgaben schnell, sicher und mit viel Einsatzfreude zu lösen.



## Mitarbeiterprofile

---

Sind Sie sehr zielstrebig? Dann haben Sie die besten Aussichten mit uns gemeinsam Ihren Karriereplan aufzubauen.<sup>103</sup>

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

---

<sup>103</sup> Vgl. wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen (2012),  
<http://jobs.meinestadt.de/x/job.php/jobid=11127369>, Zugriff am 10.01.2012.

## **8 KRITERIEN DER PERSONALAUSWAHL**

Für die erfolgreiche und rentable Führung eines Unternehmens ist es elementar wichtig, dass es über die Kompetenzen und Motivationen verfügt, die es für seine Wertschöpfungskette benötigt. Daher ist es die Aufgabe der Personalauswahl, Personen für die zu besetzende Position zu finden, die über diese Ressourcen verfügen und ausnutzen. Für ein erfolgreiches strategisches Human Resources Management ergeben sich drei Gruppen von Auswahlkriterien.<sup>104</sup>

### **8.1 Leistungsfähigkeit**

Die Leistungsfähigkeit, auch unter Kompetenz zu verstehen, bestimmt den Grad der Übereinstimmung zwischen den Arbeitsanforderungen und den vorhandenen Fähigkeiten des Bewerbers. Vereinfachend kann man es als Vergleich zwischen dem Anforderungs- und Fähigkeitsprofil verstehen. Die Leistungsfähigkeit eines Menschen setzt sich aus fachlichen Fertigkeiten sowie Kenntnissen zusammen. Darüber hinaus sind kognitive Fähigkeiten, die soziale Kompetenz des Menschen und dessen Handlungskompetenz ein wichtiger Indikator um seine Leistungsfähigkeit zu bewerten.<sup>105</sup>

#### **8.1.1 Fachkompetenz**

Fachliche Fähigkeiten werden mit einer Berufsausbildung oder einem Hochschulstudium erworben, gegebenenfalls durch Berufserfahrung. Die Feststellung dieser lassen sich durch Zeugnisse und eine Analyse der Berufsbiografie feststellen.<sup>106</sup>

#### **8.1.2 Generelle Kognitive Fähigkeiten**

Traditionelle Berufsbilder befinden sich mehr und mehr in der Auflösung und als Folge dieser Tatsache haben generelle kognitive Fähigkeiten für die Eignungsbeurteilung gegenüber der Fachkompetenz zunehmend an Bedeutung gewonnen.<sup>107</sup>

Bei der Untersuchung der Intelligenz des Bewerbers werden räumliches Vorstellungsvermögen, Sprachverständnis, Wortgeläufigkeit, Rechengewandheit, die Fähigkeit zum logischen Schließen und die Wahrnehmungsgeschwindigkeit gezählt.<sup>108</sup>

---

<sup>104</sup> Vgl. Gmür/Thommen (2006), S.254.

<sup>105</sup> Vgl. Ebenda.

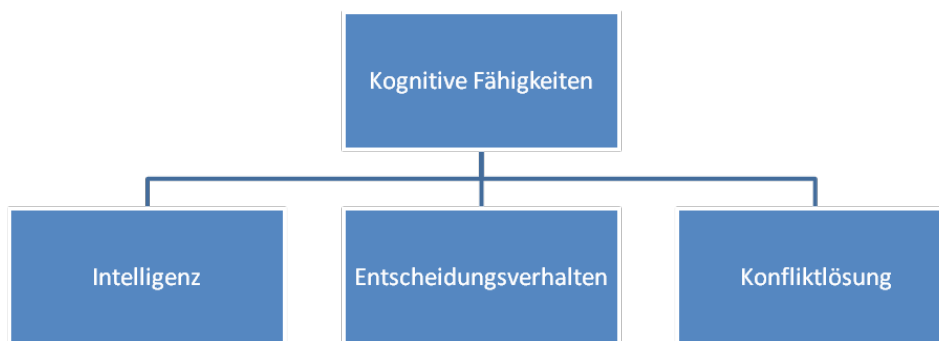
<sup>106</sup> Vgl. Ebenda, S.255.

<sup>107</sup> Vgl. Ebenda.

<sup>108</sup> Vgl. Ebenda.

Bei einer emotionalen Intelligenz des Bewerbers spricht man von antreibenden Emotionen wie Hoffnung, Optimismus und Wertschätzung sowie für die Fähigkeit, soziale Situationen richtig einzuschätzen und andere Menschen zu beeinflussen.<sup>109</sup>

Eine weitere Größe der generellen kognitiven Fähigkeiten ist das Entscheidungsverhalten und die Problemlösefähigkeit. Es geht hierbei um die Fähigkeit zur Lösung komplexer Probleme in sozialen Situationen die durch unvollständige Informationen gekennzeichnet sind.<sup>110</sup>



**Abbildung 8: Schematische Darstellung der kognitiven Fähigkeiten**

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Diercks (2008), S.703.

### 8.1.3 Soziale Kompetenz

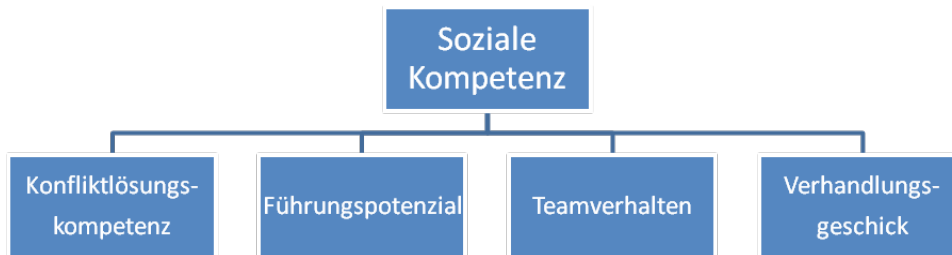
Neben diesen Kompetenzen, die sich vor allem auf die Lösung von Sachproblemen konzentrieren spielen soziale Kompetenzen eine zunehmend wichtige Rolle. Unter sozialer Kompetenz versteht man alle Fähigkeiten, die eine Person zur Führung und Problemlösung im Team eignen. Hinzufügend geht es hierbei um Durchsetzungsfähigkeit, Teamfähigkeit, Verhandlungsgeschick und Konfliktlösungskompetenz. Die Sozialkompetenz des Bewerbers lässt sich am besten in der realen sozialen Interaktion des Bewerbers messen und ist daher häufig Gegenstand im Assessment-Center.<sup>111</sup>

---

<sup>109</sup> Vgl. Ebenda.

<sup>110</sup> Vgl. Gmür/Thommen (2006), S.256.

<sup>111</sup> Vgl. Ebenda.

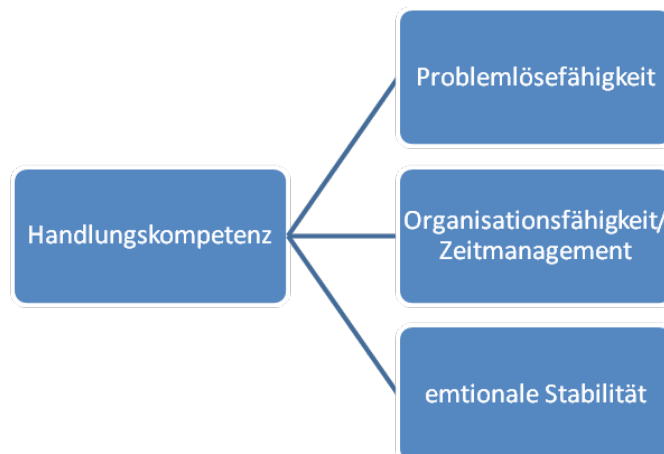


**Abbildung 9: Schematische Darstellung soziale Kompetenz**

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Diercks (2008), S.697.

### 8.1.4 Handlungskompetenz

Abschließend spielt die Handlungskompetenz eine wichtige Rolle für die kognitiven Fähigkeiten eines Bewerbers. Unter Handlungskompetenz versteht man nicht nur die kognitive Erarbeitung von Problemlösungen, vielmehr gilt es, die Problemlösung in der konkreten Aufgabenstellung zu erschließen. Diese Fähigkeit setzt sich im Wesentlichen aus der persönlichen Arbeitstechnik (z.B. Zeitmanagement) und den organisatorischen Abläufen der Arbeit des Bewerbers zusammen.<sup>112</sup>



**Abbildung 10: Schematische Darstellung Handlungskompetenz**

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Diercks (2008), S.698.

## 8.2 Leistungswille

Damit das Personal seine Leistungsfähigkeit auch abrufen kann bedarf es einem höchst möglichen Grad an Leistungsbereitschaft bzw. Motivation des Menschen. Hierbei setzt man sich damit auseinander, inwiefern der Mensch gewillt ist, die seinen Fähigkeiten entsprechenden Leistungen zu erbringen und damit den

---

<sup>112</sup> Vgl. Gmür/Thommen (2006), S.256.

Erwartungen des Unternehmens gerecht zu werden. Allein die Deckung oder sogar Überdeckung der Anforderungen durch die vorhandenen Fähigkeiten des Menschen bietet keine Gewährleistung für eine Umsetzung der verlangten Leistungen, insofern ist die Leistungsbereitschaft eines jeden Bewerbers zu untersuchen.<sup>113</sup>

### **8.3 Leistungspotenzial und Entwicklungsmöglichkeiten**

Die Personalauswahl sollte in der Regel kein Prozess im Unternehmen darstellen der von Kurzfristigkeit geprägt ist. Mittel- und langfristig soll der Bewerber höherwertige Aufgaben erfolgreich bearbeiten können. Eine vollständige Deckung oder Überdeckung der Anforderung und der Qualifikation ist nicht die Regel. Auf Grund dieser Tatsache muss abgeklärt werden, inwiefern der Bewerber durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen auf die neue Stelle genügend vorbereitet und ausgebildet werden kann.<sup>114</sup>

#### **8.3.1 Lernfähigkeit**

Die Lernkompetenz umfasst bestimmte Methoden wie auch bestimmte Denkhaltungen und Denkstile. Sie ist von grundlegender Bedeutung für den permanenten Erwerb oder die permanente Aktualisierung aller Kategorien der Personalauswahl. Lernfähigkeit ihrerseits hat zwei Dimensionen. Zum einen die physiologische Lernfähigkeit, d. h. also die erforderlichen kognitiven Fähigkeiten (Wahrnehmungsfähigkeit, Intelligenz und Konzentrationsfähigkeit). Und zum zweiten die Beherrschung einer möglichst breiten und umfassenden Palette an Lernmethoden und -techniken. Die Feststellung der individuellen Lernfähigkeit ist mit hohem Aufwand und einem hohen Grad an Schwierigkeit verbunden. Eine Beobachtung des Bewerbers über die Lernphase hinweg ist zwingend erforderlich, da managementrelevante Problemstellungen von Langfristigkeit geprägt sind. Ein Beispiel für managementrelevante Problemstellungen könnten Lernfortschritte in der Beurteilung vorrangiger Organisationsprobleme sein.<sup>115</sup>

#### **8.3.2 Weiterbildungspotenzial**

Bezugnehmend auf den Leistungswillen des Bewerbers muss er geeignete Weiterbildungsmaßnahmen annehmen und auch in das beste mögliche Ergebnis umsetzen. Der schnelle technologische Fortschritt in der Wissensgesellschaft sowie die damit verbundene Notwendigkeit des lebenslangen Lernens erfordern es, berufliche Fähigkeiten und berufliches Wissen auch nach der beruflichen Erstausbildung zu erhalten, anzupassen und zu erweitern.<sup>116</sup>

---

<sup>113</sup> Vgl. Ebenda, S.254.

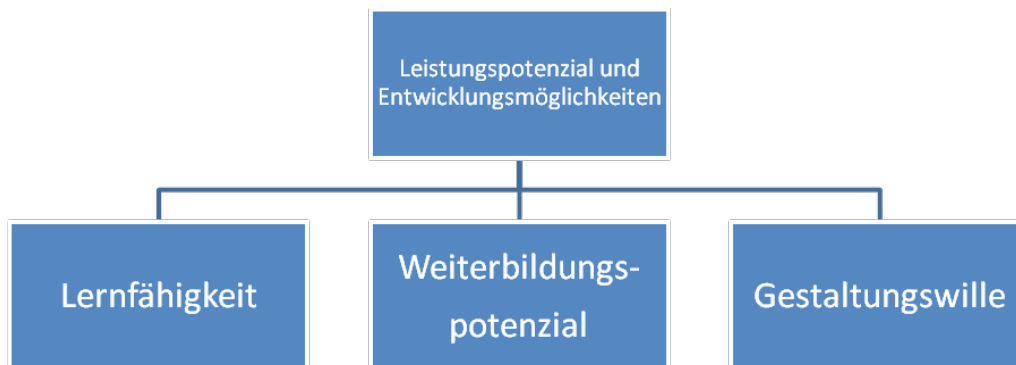
<sup>114</sup> Vgl. Gmür/Thommen (2006), S.255.

<sup>115</sup> Vgl. Ebenda, S.256.

<sup>116</sup> Vgl. Ebenda, S.255.

### 8.3.3 Gestaltungswille

Der Gestaltungswille eines Bewerbers beinhaltet die Kompetenz, auf neue und unerwartete Situationen adäquat zu reagieren und sich flexibel Veränderungen anpassen zu können. Hierzu zählt auch die Fähigkeit, neue und unorthodoxe Lösungen für Probleme zu finden und Vorschläge für neue Wege der Umsetzung zu bringen.<sup>117</sup>



**Abbildung 11: Schematische Darstellung Leistungspotenzial/ Entwicklungsmöglichkeiten**

Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Diercks (2008), S.714.

## 8.4 Zusammenfassung

Grundsätzlich gilt, je klarer ein Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle von den Auswahlverantwortlichen abgestimmt und festgelegt wurde, umso einfacher wird die Auswahl für eine/einen bestimmten Kandidaten sein, umso klarer fällt die Auswahlbegründung dafür aus, dass ich die Person für die geeignete Ressource in einem Unternehmen halte, die man für den Wertschöpfungsprozess im Unternehmen benötigt. Auf Grund der Vielzahl von Auswahlkriterien für eine Stelle in einem Unternehmen ist es elementar wichtig, ein klares Stellenprofil im Vorfeld zu schaffen, um die Auswahl objektiv nachvollziehbar im Sinne der "Bestenauslese" zu rechtfertigen.

---

<sup>117</sup> Vgl. Diercks (2008), S.698.

# 9 KRITERIEN DER PERSONALAUSWAHL IN FLIPLIFE

Basierend auf den theoretischen Grundlagen wird hier der Versuch unternommen, die Kriterien der Personalauswahl auf das Spiel FlipLife zu übertragen. Hierbei werden **filterbare Attribute** und **Attribute verbunden mit aufwendigen Analysen** ermittelt, die zur Rekrutierung von potenziellen Mitarbeitern mit bestimmten Fähigkeiten dienen. Im Folgenden werden die einzelnen Kriterien aufgegriffen und beispielhaft einige Attribute erläutert. Die genaue Auflistung aller ermittelten Attribute wird als Anhang beigefügt. Sie kann als "Baukasten" für die Erstellung von Richtlinien einer Personalrekrutierung in FlipLife gesehen werden. Bei der Festlegung der Attribute wird davon ausgegangen, dass eine Datenbank mit sämtlichen Informationen über Spieler, Abläufe, Chats/Nachrichten usw. vorhanden ist und diese gefiltert werden, sowie eingesehen und analysiert werden können.

## 9.1 Leistungsfähigkeit

### 9.1.1 Fachkompetenz

Generell kann die Fachkompetenz in FlipLife nicht ermittelt werden. Dazu ist das Spiel nicht ausgelegt. Da auch keine Hard-Facts wie Abschlussnoten oder Beruf abgefragt werden, kann nicht auf mögliche Fachkompetenzen geschlossen werden. Einige Spieler sind mit Facebook verlinkt, so dass man ggf. auf der jeweiligen Facebook-Seite mehr Informationen über den Spieler erhalten kann. Eine weitere Möglichkeit herauszufinden, welche Fachkompetenz ein Spieler besitzt, ist eine aufwendige Analyse aller Chats/Nachrichten zum Thema Beruf, Arbeitsfeld usw.

### 9.1.2 Generelle Kognitive Fähigkeiten

#### 9.1.2.1 Intelligenz

Zur Lokalisierung der kognitiven Fähigkeit Intelligenz im Spieler können die Spielerprofile beispielsweise nach extremen Strategien gefiltert werden. Dabei können die Ergebnisse wie hoher Mitarbeiterrang und Anzahl beendeter Projekte für den zu setzenden Filter kombiniert werden. Danach erfolgt eine detaillierte Analyse der Strategien der gefilterten Spieler. Weiterhin kann beispielsweise ein Spieler ein höheres Level (XP) aufweisen mit weniger beendeten Projekten als ein Spieler mit mehr absolvierten Projekten (siehe Abb. unten). Eine tiefere Analyse der Strategie und Vorgehensweise dieses Spielers könnte angeschlossen werden, um die Intelligenz analysieren zu können.

1		Tim P. <b>LEITER</b> Senior Medienmogul	75.089 XP	89.905 CASH	90% ERFOLGSQUOTE	132 # PROJEKTE
2		Bernhard Hai <b>LEITER</b> Senior Medienmogul	57.664 XP	65.470 CASH	94% ERFOLGSQUOTE	360 # PROJEKTE

**Abbildung 12: Hohe XP geringe Projekte**

Quelle: Screenshot, <http://FlipLife.com/companies/2/departments/822616497>, Zugriff am 19.01.2012.

### 9.1.2.2 Entscheidungsverhalten

Um das Entscheidungsverhalten eines Spielers analysieren zu können, sollte vorher ein Filter gesetzt werden. Beispielsweise können alle Spieler gefunden werden, welche die meisten Aufgaben gelöst haben. Danach kann die Handlungsabfolge dieser Spieler unter dem Aspekt Entscheidungsverhalten näher betrachtet werden. Beispielsweise entscheidet sich der Spieler konsequent für die Strategie: Nur die Projekte bearbeiten, die der Aufgabenlösung dienlich sind. Eine weitere Rekrutierungsmöglichkeit besteht im Filtern von Abteilungsprojekten und in der Analyse der Abteilungskommunikation nach diesem Kriterium.



**Pearl Harbor**  
05.11.11 08:24

dann lieber Arbeitsqualität



**Bernhard Hai**  
05.11.11 08:23

Handwerk hatte ich schon und da braucht man jetzt 5 Stufen für den nächsten einen Schritt



**Pearl Harbor**  
05.11.11 08:22

oder mal Handwerk?



**Pearl Harbor**  
05.11.11 08:22

Arbeitsqualität?



**Pearl Harbor**  
05.11.11 08:22

wenn wir dann wieder kohle haben, was meinst du sollten wir wieder ausbauen?

**Abbildung 13: Entscheidungsfindung**



Quelle: Screenshot, <http://FlipLife.com/companies/2/departments/822616497>, Zugriff am 18.01.2012.

### 9.1.2.3 Problemlösefähigkeit in sozialer Situation

Probleme in sozialen Situationen werden eher in Form von Kommunikation wie bei FlipLife in Chats und Nachrichten gelöst. Dabei kann die Datenbank nach Smileys gefiltert werden, die dann bei näherer Analyse der Kommunikation auf Probleme und deren Lösungen hinführen können. Beispielsweise kann ein lächelnder Smiley nach einem gelösten Problem eingefügt worden sein. Die Kommunikation über das Problem und seine Lösung wurde lokalisiert und kann daraufhin näher betrachtet werden. Häufig kommt es bei FlipLife vor, dass die Spielteilnehmer den Lohn von Mehrparteien-Projekten nicht abholen. Darunter leiden alle anderen Projekt-Teilnehmer, da sie ihren Bonus nicht erhalten. Einige mit hohem Projekteinsatz erwarten einen hohen Bonus. Wird dieser durch Verschulden anderer nicht ausgezahlt, entsteht eine Missstimmung. Dieses Problem wird gelegentlich durch Schenken von Materialien durch den Verursacher oder andere Teilnehmer an den Leidtragenden behoben.



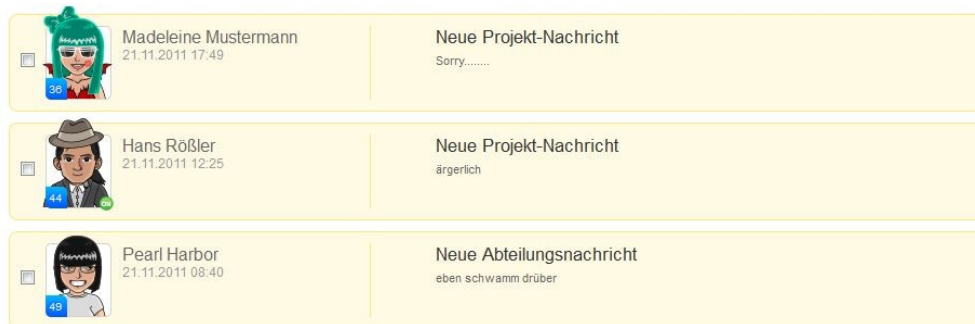
**Abbildung 14: Problemlösung durch Materialschenkung**

Quelle: Screenshot, <http://FlipLife.com/companies/2/departments/822616497>, Zugriff am 01.12.2011.

### 9.1.3 Soziale Kompetenz

#### 9.1.3.1 Konfliktlösungskompetenz

Textpassagen für eine nähere Analyse von Konfliktlösungskompetenz können in FlipLife wiederum durch Filtern von Smileys ermittelt werden. Auch die Suche nach misslungenen Projekten mit Chateinträgen kann Spieler in Konfliktsituationen aufdecken. Eine nähere Analyse der Kommunikation ist dann erforderlich.



**Abbildung 15: Konfliktlösung nach misslungenem Projekt**

Quelle: Screenshot, <http://FlipLife.com/companies/2/departments/822616497>, Zugriff am 01.12.2011.

### 9.1.3.2 Führungspotenzial

Für die Ermittlung dieser Fähigkeit ist es sinnvoll in den Abteilungen zu suchen und diese zunächst zu filtern. Hierbei können die Chats der Chefs oder Leiter näher betrachtet werden. Interessant sind vor allem die Gründer der Abteilungen, weil sie den Willen zum Führen einer Abteilung durch ihre Aktion bereits gezeigt haben. Das folgende Beispiel zeigt den großen Entscheidungsspielraum der *"Chefin – Pearl Harbor"* der Abteilung *"Der Pinsel"*. Eine Diskussion unter den Mitarbeitern kam nicht zustande. Ihre Meinung wurde so akzeptiert und umgesetzt. Meist werden die Mitglieder der Abteilung jedoch gefragt, welche Fertigkeiten ausgebaut werden sollen. Das zeigt, dass die Chefin einen konsultativen Führungsstil bevorzugt.



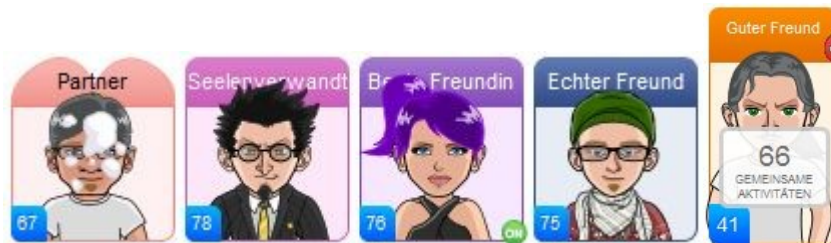
**Abbildung 16: Entscheidung der Chefin**

Quelle: Screenshot, <http://FlipLife.com/companies/2/departments/822616497>, Zugriff am 19.01.2012.

### 9.1.3.3 Teamverhalten

Das Teamverhalten kann unter Spielern in Abteilungen und unter Freunde-Beziehungen im Spiel analysiert werden. Auch Chats bei Freizeitaktivitäten und Projekten können hilfreich sein. Um den Spielerkreis einzuschränken kann z.B. eine Vorselektion aufgrund enger Freundschaften wie "Bester Freund" oder "Echter

Freund“ sinnvoll sein. Diese Freunde haben bereits mehrere Projekte zusammen bestritten. Chats und Nachrichten zwischen den Freunden geben einen tieferen Einblick in das Teamverhalten der einzelnen Spieler.



**Abbildung 17: Freunde-Beziehungen**

Quelle: Screenshot, <http://FlipLife.com/house/1694654488>, Zugriff am 19.01.2012.

Auch sind die Verhaltensweisen in Abteilungen interessant, da es sich hier um virtuell nachgestellte Abteilungen handelt. Hier werden nur 2 bis 5 Personen-Projekte bearbeitet. Eine Chat-Analyse in diesem Bereich ist daher vielversprechender.

### 9.1.3.4 Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsfähigkeit

Diese Fähigkeiten können in FlipLife hauptsächlich in Chats analysiert werden. Dabei können Chats mit regem Kommunikationsaustausch betrachtet werden. Auch Smileys in Texten können einen Hinweis auf Verhandlungen geben, z.B. lächelnder Smiley bei erfolgreicher Verhandlung. Häufig geht es bei Verhandlungen um den Tausch von Materialien und Werkzeugen. In Abteilungen kann es zusätzlich um die Erweiterung der Fertigkeiten und Strategiefestlegung gehen.



### **Abbildung 18: Verhandlungsgeschick beim Materialtausch**

Quelle: Screenshot, <http://FlipLife.com/companies/2/departments/822616497>, Zugriff am 19.01.2012.

## **9.1.4 Handlungskompetenz**

### **9.1.4.1 Problemlösungskompetenz – Aufgabenspezifisch**

Diese Kompetenz bezieht sich auf die Bewältigung von Aufgaben zur Erreichung von Zielen, die vom Spieler gesetzt wurden. Hierbei kann es sich beispielsweise um das Ziel handeln, einen schnellen Karriereaufstieg zu erlangen. Problem dabei ist das limitierte Vorhandensein von Energie oder Lagerraum. Zur Reduktion der zu analysierenden Spielerzahl können Spieler herausgefiltert werden, die Energie, Flips oder Immobilien gekauft haben. Diese Hilfsmittel dienen einer Beschleunigung von Prozessen z.B. mehr Projekt bearbeiten in kürzerer Zeit oder halbieren der Zeit beim Ausbau der Fertigkeiten. Auch können Flips in der FlipLife Universität Vorteile bringen und helfen die Examen schneller und besser zu bewältigen.

### **9.1.4.2 Organisationsfähigkeit und Zeitmanagement**

Da in FlipLife nur begrenzt Energie zur Bearbeitung von Projekten zur Verfügung steht, ist ein gutes Zeitmanagement und Organisationsgeschick notwendig. Die Erfolgsquote eines jeden Spielers wird aus Verhältnis von erfolgreich beendeten Projekten zu teilgenommenen Projekten der letzten 30 Tage errechnet. Dieser Wert gibt Aufschluss über die Zuverlässigkeit des Spielers. Wird der Lohn von Projekten in der vorgegebenen Zeit abgeholt bzw. nicht abgeholt, so wirkt sich dies unmittelbar auf die Erfolgsquote aus. Dies bedeutet, dass der Spieler zuverlässig bei der Lohnabholung sein muss, da sonst andere Spielteilnehmer ihren Bonus, der teilweise recht hoch sein kann, nicht erhalten können.



### **Abbildung 19: Erfolgsquoten von Mitarbeitern Rang 192 eines Berufszweiges**

Quelle: Screenshot, <http://FlipLife.com/companies/2>, Zugriff am 19.01.2012.



### **Abbildung 20: Erfolgsquote vom besten Mitarbeiter (Rang 1) eines Berufszweiges**

Quelle: Screenshot, <http://FlipLife.com/house/1694654488>, Zugriff am 19.01.2012.

Filtert man die Spielerdatenbank nach Login-Zeitpunkten, Online-Dauer und Häufigkeit des Einloggens und analysiert die Anzahl und Dauer der absolvierten Projekte oder erreichten XP, so kann daran die Organisationsfähigkeit und die Fähigkeit für ein gutes Zeitmanagement des Spielers ermittelt werden.

### **9.1.4.3 Emotionale Stabilität**

Die emotionale Stabilität kann beispielsweise nach misslungenen Ereignissen in Chats und Handlungsabfolgen durchleuchtet werden. Hierbei filtert man die Spielerdatenbank nach fehlgeschlagenen Projekten und analysiert die Kommentare und Reaktionen der Projektteilnehmer. Außergewöhnliche Ereignisse wie Protestaktionen und Beiträge wegen neuer Updates, geben dem Rekrutierenden die Möglichkeit die verhältnismäßig ehrliche und unverstellte Meinung der Spieler zu erfassen. Daraus lassen sich für den Rekrutierenden wertvolle Informationen über das Verhalten und emotionale Stabilität der Spieler in Konfliktsituationen gewinnen. Diese Art der Analyse ist jedoch sehr aufwendig und bedarf einer vorherigen Selektion der Spieler.



**Abbildung 211: Protestaktion – "Lila"**

Quelle: Screenshot, <http://FlipLife.com/support/tickets/20910>, Zugriff am 19.01.2012.

## 9.2 Leistungswille

Der Leistungswille kann über die Fähigkeit Motivation ermittelt werden. Mitspieler, die sich häufig einloggen und bestimmt Ziele erreichen (z.B. hoher Rang, meisten erfüllten Aufgaben), weisen eine hohe Motivation zum Spielen auf. Daher kann zunächst eine Selektion von Spielern auf hohen Rängen, nach Spielern mit den meisten Pokalen oder gelösten Aufgaben durchgeführt werden. Die Handlungsabfolge dieser Spieler kann dann wiederum auf z.B. effizientes Spielen hin analysiert werden, welches wiederum motivierte Spieler ausmacht.

## 9.3 Leistungspotenzial und Entwicklungsmöglichkeit

### 9.3.1 Lernfähigkeit



Im Bereich "Wissen" kann die Lernfähigkeit eines Spielers gut beurteilt werden. Beispielsweise werden alle Mitspieler herausgefiltert, die ihre Antworten auf die Wissensfragen innerhalb kürzester Zeit gaben (z.B. bis zur 22. Sekunde). Dann betrachtet man die Fehlerquote. Werden gleiche Fragen immer falsch beantwortet, so können Rückschlüsse auf die Lernfähigkeit und Konzentrationsfähigkeit geschlossen werden.



**Abbildung 22:2 FlipLife-Universität**

Quelle: Screenshot, <http://FlipLife.com/career/knowledge>, Zugriff am 19.01.2012.

Ein besonderes Filterkriterium ist der vollständige Energieverbrauch vor Levelaufstieg. Interessant dabei ist festzustellen, zu welchem Zeitpunkt der Spieler gelernt hat, die Energie vor Levelaufstieg aufzubrauchen.

### 9.3.2 Weiterbildungspotenzial

Weiterbilden kann man sich in FlipLife im Bereich "Wissen". Hier kann der Spieler Fakten aus unterschiedlichen Bereichen wie Musik, Politik und Gesellschaft lernen. Wer hier akademische Titel erlangt hat, war bereit sich allgemein fortzubilden. Hier kann nach kurzen und langen Antwortzeiten gefiltert werden. Lange Antwortzeiten könnten z.B. darauf hindeuten, dass der Spieler sich auf anderen Internetseiten informiert und die richtige Lösung versucht zu recherchieren. Aufgrund des Aufwandes lernt der Spieler automatisch die richtige Antwort. Er bildet sich fort.

Das Aufsuchen der Unternehmen in Internet, die in FlipLife vertreten sind, kann den Spieler auch weiterbilden. Spieler, die den Button "Mehr über Bayer/Daimler erfahren!" betätigen, möchten sich über die Unternehmen informieren. Ein weiteres Klicken auf die Links zu den Unternehmensseiten bestätigt das tiefergehende Interesse eines Spielers. Misst man die Verweildauer des Spielers auf der

Unternehmensseite, so kann davon ausgegangen werden, dass der Spieler bei einer langen Verweildauer Neues über das Unternehmen lernt und sich somit weiterbildet.



**Abbildung 23:3 Informationen zum Unternehmen Bayer in FlipLife**

Quelle: Screenshot, <http://FlipLife.com/companies/21>, Zugriff am 19.01.2012.

### 9.3.3 Gestaltungswille

Im wesentlichen geht es beim Gestaltungswillen, um die Gestaltung des Spiels eines Spielers. Es kann aufgespürt werden, ob der Spieler Cheats (Bots) verwendet und was er damit bezweckt. Auch außergewöhnliche Aktionen von einem oder mehreren Spielern bringen Veränderungen ins Spiel wie z.B. Protest "Lila" im Januar 2012. Gestaltungswille wird deutlich, wenn ein Spieler ständig die Berufe und Abteilungen wechselt oder aber eine Strategie konsequent verfolgt, wie z.B. Lösen von Projekten mit wenig Material. Auch können Vorzüge der Spieler herausgefunden werden. Einer verwirklicht lieber Einzelprojekte, der andere lieber Teamprojekte.

## **10 RICHTLINIEN FÜR DIE MITARBEITERREKRUTIERUNG IN FLIPLIFE**

In einem hypothetischen Szenario wurden der Personalleiterin der Firma "2Build4U" aus dem Bereich Bau und Immobilien die Serverlogs des Social-Online-Games FlipLife übergeben. Die Aufgabe besteht darin, Richtlinien zu entwerfen, die der Personalleiterin helfen sollen, die Daten hinsichtlich der fünf neu zu besetzenden Positionen im Unternehmen auszuwerten. Im folgenden Abschnitt werden diese Richtlinien für die exemplarischen Mitarbeiterprofile Bauleiter, Immobilienmakler/Immobilienberater, Facility-Manager, Projektleiter und Projektplaner definiert und begründet. Gemäß den in den Stellenausschreibungen beschriebenen Fähigkeiten, die den Bewerbern für die unterschiedlichen Positionen vorausgesetzt werden, wurde ein Ranking dieser Eigenschaften für jedes Profil erstellt. Mit Hilfe dieser Rankings lassen sich die Richtlinien so erstellen, dass die Personalleiterin Schritt für Schritt den vorhandenen Datenpool nach den jeweiligen Attributen filtern kann und somit im Idealfall die oder den optimalen Bewerber für die zu besetzende Position herausfindet.

### **10.1 Bauleiter**

Die folgenden Anforderungen für den Beruf als Bauleiter gehen aus der Stellenbeschreibung der Firma "2Build4U" hervor. Firmenintern wurden diese Eigenschaften nach ihrer Bedeutung für den zukünftigen Arbeitsbereich bewertet. Das Ergebnis daraus ist, dass an erster Position ein ausgeprägtes Führungspotenzial unerlässlich für den Bauleiter ist, da die kompetente Betreuung mehrerer Baustellen ebenso zu seinem Aufgabenfeld gehört wie die Motivation und Begeisterung seiner Mitarbeiter. Nachfolgend sollte der Bewerber über ausreichend Fachkompetenz verfügen, welche auf einem abgeschlossenen Studium basiert und durch Berufserfahrung gefestigt ist. Dem Fachwissen untergeordnet, besitzen in der firmeninternen Rangliste Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsfähigkeit in den unterschiedlichsten Arbeitssituationen einen höheren Stellenwert als Organisationsfähigkeit und Zeitmanagement. Des Weiteren ist das Entscheidungsverhalten des zukünftigen Bauleiters nicht uninteressant für das Unternehmen, weil es möglicherweise ausschlaggebend für den Erfolg des Bauvorhabens sowie den finanziellen Verlust oder Gewinn von "2Build4U" ist. Weiterhin gehört ein kompetentes Auftreten zur Unternehmensdarstellung und sollte demnach auch bei dem Bewerber ersichtlich sein. Das Teamverhalten bzw. die Teamfähigkeit steht an letzter Stelle des Rankings, dessen Bedeutung aus dem stetigen Kontakt des Bauleiters mit diversen Stakeholdern eines Bauvorhabens ersichtlich wird.

Die Reihenfolge der genannten Fähigkeiten im Ranking bedingt zugleich die Abfolge der Arbeitsschritte in der Richtlinie. Das bedeutet, dass im ersten Schritt der Richtlinie die Datenbank von FlipLife im Bezug auf das Kriterium Führungspotenzial untersucht wird, da es den höchsten Stellenwert in der firmeninternen Rangliste hat.



Infolgedessen widmet sich der letzte Arbeitsschritt der Teamfähigkeit sowie dem Teamverhalten.

Im Spiel FlipLife gibt es in den verschiedenen Abteilungen der jeweiligen Berufe jeweils einen Chef sowie mehrere Leiter. Den Personen, die diese Positionen besetzen, wird in erster Linie ein gewisser Wille zur Führung unterstellt. Dieser sagt ebenso viel über das **Führungspotenzial** aus wie der Erfolg, der mit der Ausübung des Abteilungsamtes einhergeht. Ist die Abteilung in der Rangliste sehr weit oben, so ist sie sehr erfolgreich, woraus sich schließen lässt, dass das entsprechende Führungspersonal der Abteilung sehr kompetent ist. Als erster Schritt der Richtlinie für den Bauleiter gilt es, diese Personen herauszufiltern und gleichzeitig deren Chatprotokolle und Nachrichten im Spiel weiter zu analysieren. Daraus lassen sich weitere Informationen über das Delegierungsverhalten, die Aufgabenverteilung sowie andere relevante Eigenschaften des Führungspotenzials sammeln.

Im zweiten Schritt wird die **Fachkompetenz** des bereits eingegrenzten Bewerberrahmens ermittelt. Diese ist mit FlipLife nicht direkt ermittelbar, da es diesbezüglich keine messbaren Attribute im Spiel gibt. Über die vorhandenen Verknüpfungen mit sozialen Netzwerken wie Facebook oder Twitter besteht dennoch eine Möglichkeit gewisse Grunddaten, z.B. ein abgeschlossenes Studium, aus den jeweiligen Personenprofilen herauszufinden. Für die Personalleiterin heißt dies, entweder auf die Informationen hinsichtlich der vorhandenen Fachkompetenz zu verzichten oder einen größeren Aufwand zu betreiben, in dem sie gezielt nach verfügbaren Verlinkungen der Bewerber mit sozialen Netzwerken sucht und diese auswertet.

Zur weiteren Beschränkung der Bewerberzahl wird anschließend das **Verhandlungsgeschick** bzw. die **Durchsetzungsfähigkeit** der potentiellen Bauleiter betrachtet. Dabei werden insbesondere durch gezielte Filtersetzung die Anzahl und Länge der Chats und Nachrichten herausgestellt. Anhand einer Vielzahl verwendeten Satzzeichen ist davon auszugehen, dass die Person rhetorisch gewandt ist und sich gut artikulieren kann, was eine Grundlage für ein gutes Verhandlungsgeschick sowie Durchsetzungsvermögen darstellt. Für eine genauere Einschätzung dieser Fähigkeiten sollte die Anzahl getauschter bzw. verschenkter und erhaltener Materialien und Werkzeuge in FlipLife als weiterer Indikator betrachtet werden. Denn eine hohe Anzahl ist wiederum mit einem guten Verhandlungsgeschick gleichbedeutend. Zudem ist es sehr hilfreich für die Personalleiterin die Nachrichten- und Chatprotokolle im Bezug auf bestimmte Stichwörter wie Material, Werkzeug oder tauschen zu filtern, um die gegenwärtigen Fähigkeiten detaillierter einschätzen zu können. Der Einsatz von Materialien und Werkzeugen ermöglicht dem Spieler, Boni bei dem Absolvieren von Projekten zu erhalten. Voraussetzung für den Erhalt eines Bonus ist der erfolgreiche Abschluss eines Projektes.

Die Erfolgsquote eines FlipLife-Spielers hat eine Aussagekraft über das Verhältnis von begonnenen Projekten zu deren erfolgreichem Abschluss. Besitzt der Spieler

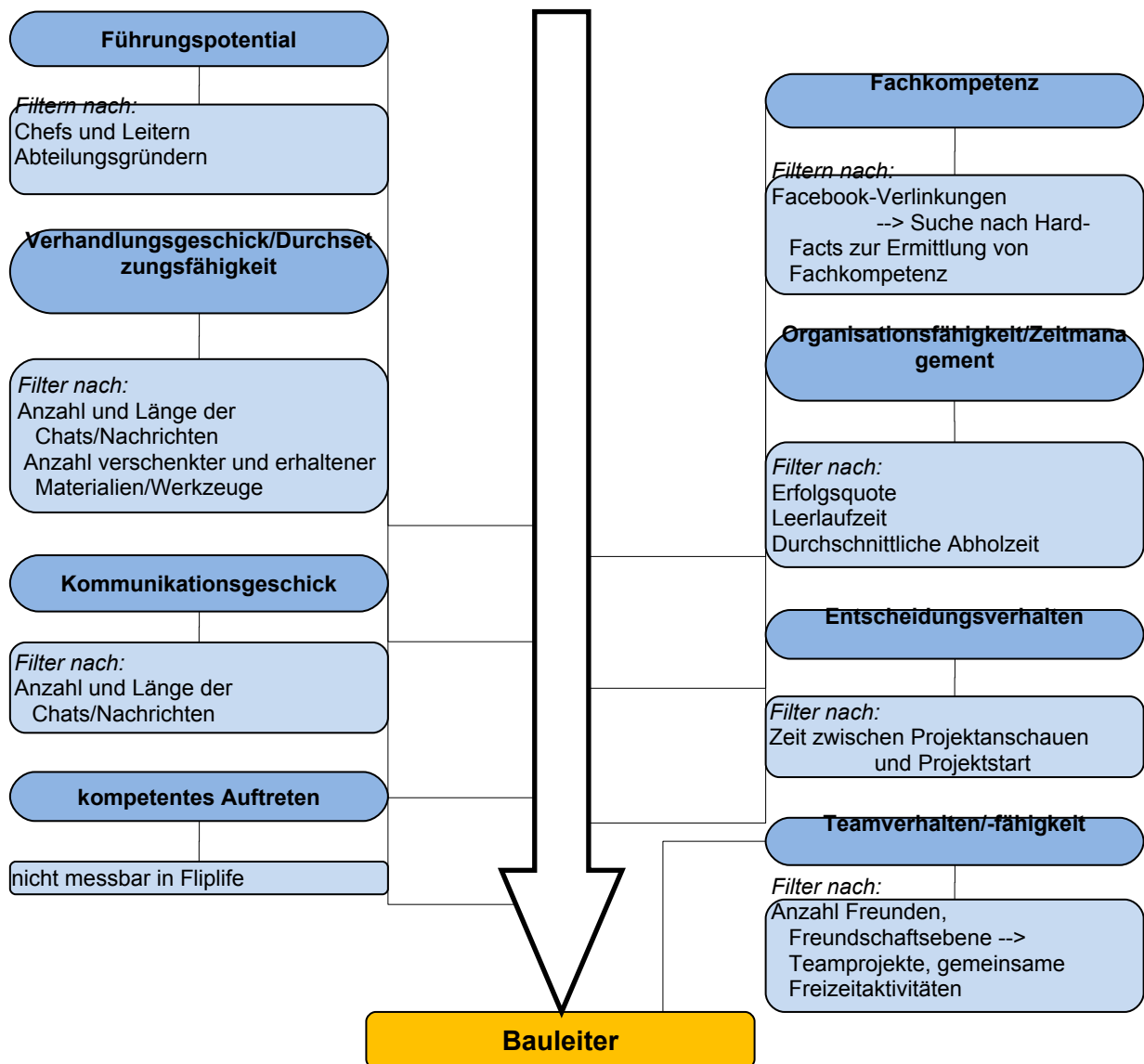
eine 100-prozentige Erfolgsquote bedeutet das, dass der Spieler jedes angefangene Projekt innerhalb des vorgegebenen Abholzeitraumes beendet hat. Dies führt zu der Schlussfolgerung, dass der Bewerber über ein hohes Maß an **Organisationsfähigkeit** verfügt und ein gutes **Zeitmanagement** aufweist. Zudem gibt die durchschnittliche Abholzeit der Projekte zusätzliche Auskünfte über die Ausprägung der existierenden Kompetenzen. Für diesen Schritt in der Richtlinie wird der Personalleiterin weiterhin geraten, auch die Leerlaufzeit zu berücksichtigen. Damit wird der Zeitraum bzw. die Dauer bezeichnet, in der keine Projekte laufen und der Spieler dementsprechend untätig ist. Evident wirken sich lange Leerlaufzeiten negativ auf die Beurteilung der Organisationsfähigkeit aus.

Das **Kommunikationsgeschick** der noch verbliebenen Bewerber wird als nächstes näher unter die Lupe genommen. Vor allem mittels der Anzahl und Länge der Chats und Nachrichten werden Rückschlüsse auf die Kommunikationsbereitschaft gezogen. Die genauere Analyse der Inhalte führt zu spezielleren Erkenntnissen über die Art und Weise der Kommunikation wie der Ausdrucksweise.

Im Hinblick auf ein **kompetentes Auftreten** des Bewerbers ist eine detaillierte Betrachtung der Chat- und Nachrichtenprotokolle nicht mehr aussagekräftig. Obwohl auch ein gewisses Kommunikationsgeschick zu einem kompetenten Auftreten gehört, ist in dem Fall der optische Eindruck sowie die Art der Selbstpräsentation ausschlaggebender. Diese Größen lassen sich wiederum nicht mit der zur Verfügung gestellten Datenbank von FlipLife ermitteln und bedürfen anderer Informationsquellen.

Der letzte Schritt der Richtlinie untersucht das **Teamverhalten** bzw. die **Teamfähigkeit**. FlipLife bietet dafür eine sehr gute Grundlage zur Ermittlung dieser Eigenschaften. Wie in sozialen Netzwerken können sich die Spieler mit anderen Spielern anfreunden. Die Anzahl der Freunde in FlipLife ist dabei ein Indiz für ein ausgeprägtes Teamverhalten. Aufgrund der unterschiedlichen Stufen der Freundschaft im Spiel lässt sich zudem eine genauere Aussage über Teamverhalten/ -fähigkeit treffen. Je mehr gemeinsame Projekte oder Freizeitaktivitäten die Spieler zusammen unternehmen desto ausgeprägter ist ihre freundschaftliche Beziehung. Daran ist erkennbar, ob ein Bewerber zu Teamarbeit neigt.

In der Gesamtheit stellt dies eine allgemeine Richtlinie zur Bewerbersondierung für die zu besetzende Stelle des Bauleiters in der Firma "2Build4U" dar. Befolgt die Personalleiterin die zuvor beschriebenen Schritte, die als Hilfestellung und Orientierung gedacht sind, so erhält sie eine Auswahl an aussagekräftigen Attributen. Mit diesen Attributen ist es ihr möglich, den großen Bewerberkreis insofern einzugrenzen, dass der bzw. die besten Bewerber bestehen bleiben. Diese könnten bspw. zu einem Bewerbungsgespräch oder Assessment-Center eingeladen werden. Die nachfolgende Darstellung fasst die genannten Schritte der Richtlinie visuell zusammen, um der Personalleiterin einen Gesamtüberblick zu ermöglichen.



**Abbildung 24: Richtlinie für die Stelle des Bauleiters**

Quelle: Eigene Darstellung.

## 10.2 Immobilienmakler/Immobilienberater

Der ideale Bewerber für die Stelle des Immobilienmaklers bzw. Immobilienberaters bei dem Unternehmen "2Build4U" sollte als wichtigstes Merkmal über ein kompetentes Auftreten verfügen. Dieses ist im Umgang mit potentiellen Kunden ebenso unerlässlich wie ein gutes Verhandlungsgeschick, zu dem auch eine dezente Durchsetzungsfähigkeit gehört. Der zukünftige Arbeitsbereich setzt außerdem eine grundlegende Fachkompetenz voraus, weshalb es in dem firmeninternen Ranking auf dem dritten Platz rangiert. Zu einer guten Vermarktung und Präsentation der Projekte gehört neben dem fachlichen Wissen auch eine gewisse sprachliche Intelligenz. Der Bewerber sollte demnach eine gute allgemeine Sprachgewandtheit

vorweisen. Die Firma "2Build4U" erwartet nicht zuletzt einen motivierten Immobilienmakler und setzt diese Eigenschaft noch vor dem Gestaltungswillen auf Platz fünf der Rangliste. Für die Richtlinie gilt daher wieder das Prinzip, dass die Reihenfolge der Schritte abhängig vom firmeninternen Ranking der Eigenschaften ist.

**Kompetentes Auftreten** wird demzufolge als erstes in der Richtlinie untersucht. Wie bereits zuvor festgestellt, ist es allerdings nicht konkret in FlipLife messbar. Deswegen wird der Personalleiterin geraten, Rückschlüsse auf das kompetente Auftreten aus anderen Quellen zu ziehen wie der Bewerbungsmappe und einem persönlichen Interview.

Die nächsten Eigenschaften ermöglichen erneut eine detailliertere Einschätzung. **Verhandlungsgeschick** und **Durchsetzungsfähigkeit** können anhand der Anzahl und Länge der Nachrichten oder den getauschten Materialien interpretiert werden. Je mehr Werkzeuge und Materialien der Spieler getauscht bzw. verschenkt und erhalten hat, umso besser wird sein vorhandenes Verhandlungsgeschick eingeschätzt. Eine anschließende Analyse der Nachrichten und Chats ermöglicht es obendrein genauere Informationen über die Manier der Verhandlungsfähigkeit zu erhalten. Dazu ist es hilfreich bestimmte Worte und Begriffe über einen Textfilter zu suchen.

Wie bereits bei dem kompetenten Auftreten bietet FlipLife bei der **Fachkompetenz** keine Möglichkeiten, diese im Spielverlauf zu ermitteln. Über die mögliche Verlinkung des Spielers mit Facebook könnten dennoch vorhandene Fachkompetenzen erkannt werden.

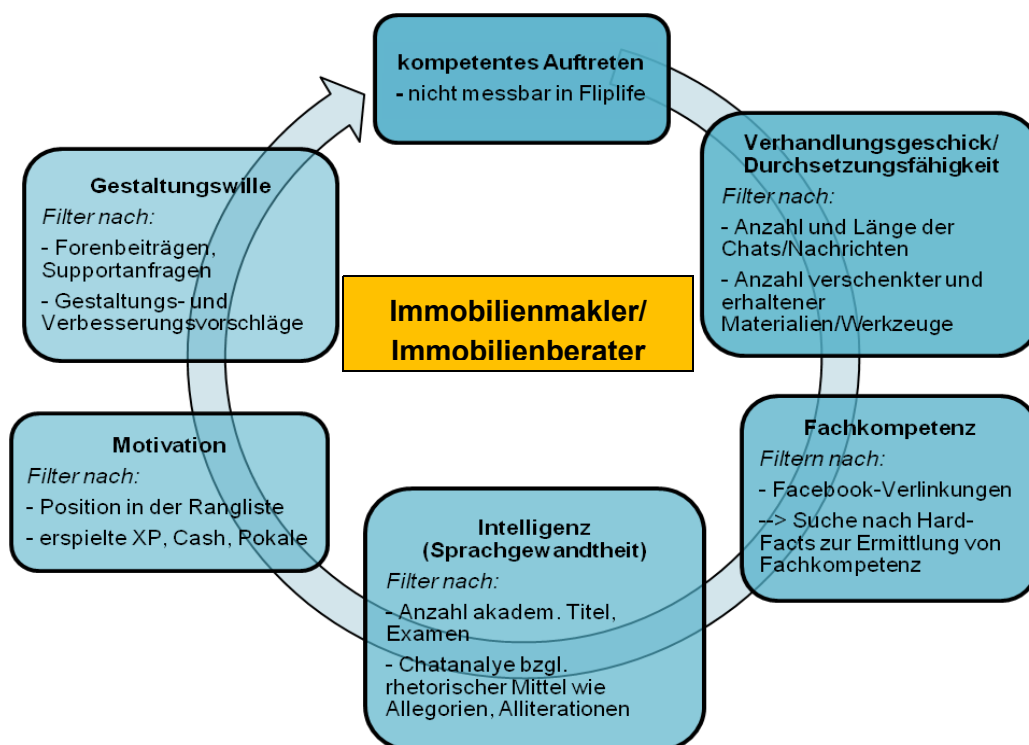
Das derzeit neueste Feature im Spiel ist die FlipLife-Universität. Sie bietet die Chance Examen zu meistern, um damit akademische Titel zu erhalten. Ob ein Spieler erfolgreich ist oder nicht, hängt mit der Beantwortung der Examensfragen zusammen. Die Schwierigkeit dieser Fragen besteht in den unterschiedlichen Themengebieten, die es zu beantworten gilt. Besitzt ein Spieler einen hohen akademischen Titel in FlipLife, so hat er viele Examen bestanden. Dies lässt Rückschlüsse auf die kognitive **Intelligenz** des Spielers zu. Die **Sprachgewandtheit** gehört ebenfalls zu dem Überbegriff der Intelligenz und kann über die Chatanalyse ermittelt werden. Dabei könnte gezielt nach der Verwendung bestimmter rhetorischer Mittel wie Allegorien oder Alliterationen geschaut werden.

Die Bewerber sollten auch motiviert sein und so handelt es sich im vorletzten Schritt der Richtlinie um die **Motivation**. Ein besonders gutes Indiz für einen hoch motivierten Spieler ist seine Position in der spielinternen Rangliste. Hat der Spieler, zusätzlich zu einem hohen Rang, viele Erfahrungspunkte (XP) oder Spielgeld (Cash) erwirtschaftet und zudem viele Pokale freigespielt, ist der Spieler sehr motiviert. Daraus folgt, dass der Bewerber auch für die Projekte seines zukünftigen Arbeitsfeldes mit hoher Wahrscheinlichkeit motiviert sein wird. Weiterhin ist der Zeitpunkt der Registrierung bei FlipLife ein Indikator für eine Langzeitmotivation. Wenn der Spieler über einen längeren Zeitraum aktiv und effektiv agiert, ist davon

auszugehen, dass die Motivation nicht auf einem kurzzeitigen Impuls beruht. Für die Firma "2Build4U" hat ein langzeitmotivierter Bewerber wesentlich Vorteile gegenüber dem Bewerber, der seine Arbeit bereits nach kurzer Zeit unmotiviert bestreitet.

Als Letztes thematisiert diese Richtlinie den **Gestaltungswillen** der Bewerber. Darunter ist zum einen die Bereitschaft und zum anderen die Initiative bei der Gestaltung des Arbeitsprozesses im späteren Berufsleben zu verstehen. Im Spiel FlipLife lässt sich diese Fähigkeit über die Supportanfragen und Forenbeiträge beurteilen, die speziell nach Verbesserungsvorschlägen untersucht werden. Dadurch wird der Gestaltungswille des Spielers verdeutlicht.

Die Personalleiterin erhält mit dieser Richtlinie eine erhebliche Arbeitserleichterung. Durch das Befolgen der einzelnen Schritte werden für die Stelle des Immobilienmaklers/Immobilienberaters sukzessive ungeeignete Bewerber ausgeschlossen. Das Resultat ist ein geeigneter und überschaubarer Bewerberkreis, der für die Personalleiterin konsequenter bewertet werden kann.



**Abbildung 25: Richtlinie für die Stelle des Immobilienmaklers/-beraters**

Quelle: Eigene Darstellung.

### 10.3 Facility-Manager

Die Firma "2Build4U" ist ebenfalls auf der Suche nach einem Facility-Manager, der möglichst alle Anforderungen aus der Stellenbeschreibung erfüllt. Auch an dieser Stelle wurden die vorausgesetzten Eigenschaften und Fähigkeiten einem firmeninternen Ranking unterzogen. Daraus ergibt sich, dass eine ausreichend

existente Fachkompetenz höchste Priorität für das Unternehmen besitzt. Der zukünftige Facility-Manager muss, neben dem theoretischen Basiswissen der Gebäudebewirtschaftung, im Umgang mit spezieller Computersoftware geschult sein, da auch diese Fähigkeit zur Fachkompetenz zählt. Für die Bewirtschaftung und Verwaltung der Gebäude und Anlagen von "2Build4U" ist in zweiter Instanz ein Zeitmanagement in Verbindung mit einem Grad an Organisationsfähigkeit unverzichtbar. Das beruht besonders auf der Planung und Initiierung sämtlicher Belegungs- und Umlegungsprozesse sowie notwendiger Baumaßnahmen im späteren Arbeitsfeld. Der Bewerber muss sich ebenso bewusst sein, dass er die Verantwortung für ein ganzes Team im Bereich des Facility-Managements übernehmen wird, weshalb auch die Firma "2Build4U" das Führungspotenzial im Ranking unter die ersten drei gewählt hat. An vierter Stelle sind Durchsetzungsfähigkeit und Verhandlungsgeschick im Umgang mit den Teammitgliedern vorzuweisen. Ein hohes Maß an Motivation ist ebenfalls für die Ausübung der Tätigkeit als Facility-Manager notwendig. Dies stellt den letzten Platz der Rangliste dar.

Zuerst wird die vorhandene **Fachkompetenz** festgestellt. Dies erfolgt nach dem gleichen Prinzip wie bei den anderen Richtlinien. Die FlipLife-Datenbank wird im Bezug auf Mitgliedschaften mit sozialen Netzwerken gefiltert, um sich über abgeschlossene Studien oder Berufserfahrungen zu informieren.

Nachfolgend werden die Bewerber im Bezug auf ihre **Organisationsfähigkeit** und ihr **Zeitmanagement** näher unter die Lupe genommen. Dazu geben die Erfolgsquote und die Leerlaufzeit der Projekte Aufklärung. Ebenso aussagekräftig ist auch die durchschnittliche Abholzeit. Weist der Bewerber hierbei vergleichsweise gute Werte auf, ist ihm eine gute Organisationsfähigkeit sowie ein ausgeprägtes Zeitmanagement nachzusagen.

Der nächste Schritt der Richtlinie ermittelt das **Führungspotenzial** der verbliebenen Anwärter auf die Position des Facility-Managers. Die Grundlage bildet das Filtern nach den Chefs und Leitern der Abteilungen in FlipLife. Ist die Abteilung erfolgreich, ist dies in der Regel auch auf eine gute Führung zurückzuschließen. Aus diesem Grund ist die Wahrscheinlichkeit für ein charakteristisches Führungspotenzial bei den Abteilungsleitern und -chefs der erfolgreichsten Abteilungen am höchsten.

Doch Führungspotenzial allein zeichnet keinen erfolgreichen Facility-Manager und Teamleiter aus. Daher sind **Verhandlungsgeschick** und **Durchsetzungsvermögen** weitere Voraussetzungen. Diese werden anhand der Anzahl und Länge der Nachrichten- und Chatprotokolle herausgestellt. Zusätzlich sollte die Anzahl der getauschten Materialien und Werkzeuge verglichen werden, da diese eine erhebliche Aussagekraft bezüglich der Ausprägung des Verhandlungsgeschicks aufweisen. Weitere Aufschlüsse können mit der Textfilterung der Chats und Nachrichten nach den Begriffen Material, tauschen oder Werkzeug, um nur eine Auswahl zu nennen, erhalten werden.

Abschließend ist ein hohes Maß an **Motivation** nachzuweisen. Die Personalleiterin sollte dazu explizit die Einloggzeiten der Bewerber betrachten. Weisen diese auf einen exzessiven Spielertyp hin, so bedeutet das wiederum eine hohe Begeisterungsfähigkeit. Nachhaltiges Einloggen lässt zudem eine Beständigkeit in der Motivation erkennen. Außerdem bezeugen der Rang im Spiel sowie die verdienten XP und das Cash eine maßgebliche Motivation. An dieser Stelle ist weiterführend auch eine Chatauswertung mit Textfilter angebracht. Die Begriffe "Motivation", "Ziel" oder "Spaß" zeigen auf Nachrichtenbeiträge hin, die bisher unbekannte Erkenntnisse zur Motivation der Bewerber liefern können.

Ausgehend von einer umfangreichen Datenbank, die mit dem Spiel FlipLife erstellt wurde, funktioniert die Richtlinie wie ein Filter. Die Reihenfolge der Schritte, die der Personalleiterin bei der Bewerberauswahl helfen, orientieren sich an dem firmeninternen Ranking der vorausgesetzten Fähigkeiten. Dadurch ist es der Personalleiterin möglich, stufenweise den Bewerberkreis einzugrenzen, um für das Unternehmen am besten geeignete Bewerber herauszufinden.

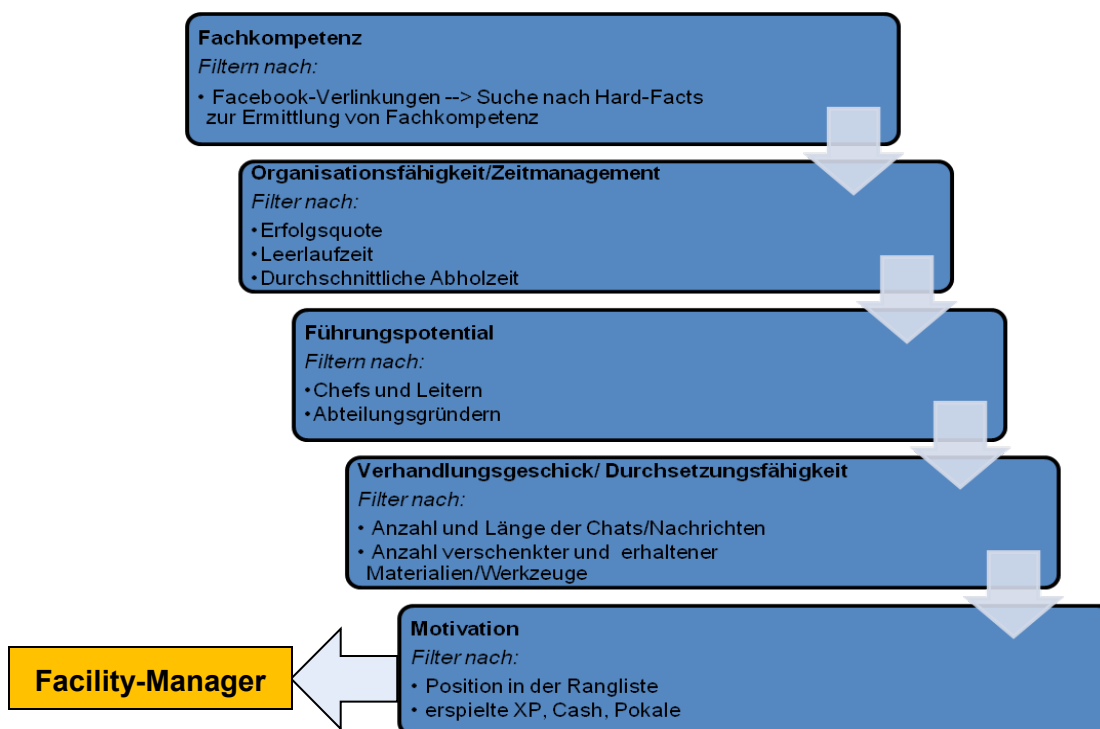


Abbildung 26: Richtlinie für die Stelle als Facility-Manager

Quelle: Eigene Darstellung.

## 10.4 Projektleiter

Als eines der führenden Unternehmen im Bereich Bau und Immobilien ist "2Build4U" stetig auf der Suche nach dynamischen und kompetenten Projektleitern. Die Anforderungen an die Bewerber wurden nach ihrer Relevanz geordnet und als

Hilfestellung für die Personalleiterin angewendet. Die bedeutendste Eigenschaft eines Projektleiters ist demzufolge sein Führungspotenzial. Nebst dem ist der Erfolg eines Projektes wesentlich von seiner Fachkompetenz abhängig und wurde deshalb in der Rangliste am zweithöchsten eingestuft. Organisationsfähigkeit und Zeitmanagement sind für das spätere Arbeitsfeld ebenfalls sehr wichtig. Der regelmäßige Kontakt mit den Projektteilnehmern erfordert vom Bewerber ein gutes Verhandlungsgeschick kombiniert mit einer dezenten Durchsetzungsfähigkeit. Dabei ist ein kompetentes Auftreten unerlässlich. Der Aufgabenbereich des Projektleiters ist vielfältig und anspruchsvoll, weshalb seine Intelligenz besonders ausgeprägt sein sollte. Als Leiter übernimmt der Bewerber Verantwortung für die Projekte und ein umfangreiches Team an Mitarbeitern. Eine Affinität zur Teamarbeit bzw. zum Teamverhalten muss ebenso erkennbar sein wie die Teamfähigkeit. Nicht zuletzt gehört Motivation zu den Voraussetzungen der Stellenbeschreibung, während emotionale Stabilität die Rangliste an neunter Position vervollständigt.

Die Richtlinie sieht vor, dass zuerst die gegebene Datenbank aus FlipLife hinsichtlich der Leiter, Chefs und Gründer von Abteilungen gefiltert wird. Dadurch erhält die Personalleiterin eine Auswahl an Spielern, denen **Führungspotenzial** zugesagt wird. Abteilungsgründer weisen zudem einen Führungswillen auf, der mit dem Konstituieren einer Abteilung einhergeht.

Ausgehend von möglichen Verbindungen der Spieler mit sozialen Netzwerken, besteht die Chance Aufschlüsse über die **Fachkompetenz** der Bewerber zu erhalten. FlipLife selbst bietet hierzu keine Gelegenheit zur Deutung.

Das Analysieren der durchschnittlichen Abholzeit von Projekten und der Erfolgsquote im Spiel kennzeichnen diesen Arbeitsschritt, der **Organisationsfähigkeit** und **Zeitmanagement** ermittelt. Darüber hinaus ist eine Betrachtung der Leerlaufzeit zu empfehlen, weil dadurch die Ausprägung der Eigenschaften ausführlicher eingeschätzt werden kann.

Bei der Ermittlung von **Verhandlungsgeschick** und **Durchsetzungsfähigkeit** sind die verschenkten und erhaltenen Materialien und Werkzeuge interessant. Ist die Anzahl der getauschten Objekte vergleichsweise hoch, wirkt sich das positiv auf die Beurteilung aus. Die Ergebnisfindung wird durch Chat- und Nachrichtenanalyse weiter unterstützt. Diese sollten besonders nach der Länge und Stichworten wie Handel oder Material untersucht werden.

Mit Hilfe der Datenbank festzustellen, ob ein Bewerber über ein **kompetentes Auftreten** verfügt, ist nicht denkbar. Der Mangel an auswertbaren Daten erfordert die Einbeziehung anderer Bewerbungsverfahren wie Interviews oder Einzel- und Gruppengespräche um Rückschlüsse zu ziehen.

Die FlipLife-Universität ermöglicht den Spielern das Freischalten von akademischen Titeln, indem verschiedene Fragen richtig beantwortet werden. Ein Spieler, der eine hohe **Intelligenz** aufweist, wird in diesem Ressort eine überdurchschnittliche Leistung nachweisen. Durch das Filtern der Fehlerquote oder bestandenen Examen



lässt sich diese Fähigkeit identifizieren. Die detailliertere Analyse der angewandten Strategie des FlipLife-Spielers zum Erreichen vordefinierter Ziele bietet weitere Erkenntnisse.

Der aussagekräftigste Indikator zur Ermittlung von **Teamverhalten/-fähigkeit** ist die Anzahl der Freunde des Bewerbers in FlipLife und deren Status. Freundschaften entwickeln sich, abhängig von den zusammen bearbeiteten Projekten und gemeinsamen Freizeitaktivitäten, von einer einfachen Bekanntschaft bis zum Seelenverwandten. Dabei sind ebenso feste Partnerschaften möglich. Ein hohes Ausmaß der Teamfähigkeit und des Teamverhaltens ist äquivalent zu vielen hochentwickelten Freundschaftsbeziehungen.

**Motivation** ist eine Schlüsselfähigkeit, die über Erfolg und Misserfolg des zukünftigen Projektleiters entscheiden kann. Diese zu untersuchen ist die vorletzte Etappe der Richtlinie. Die genaue Deutung der Spielweise in FlipLife führt zu dem Fazit, dass Beständigkeit und Begeisterungsfähigkeit besonders bei den Spielern vorhanden sind, die die höchsten Ranglistenplätze, die meisten XP und Pokale aufweisen.

Mit dem Ende der Richtlinie wird die **emotionale Stabilität** der Bewerber näher betrachtet. Bei dem Filtern der fehlgeschlagenen Projekte und Freizeitaktivitäten werden insbesondere die zugehörigen Chatbeiträge und Nachrichten entschlüsselt. Die häufige Verwendung negativer Emoticons, z.B. Smileys, sowie Äußerungen von Unmut und Beschwerden führen zu der Annahme, dass die Person emotional labil ist.

Die Menge an Voraussetzungen für den Beruf des Projektleiters bestätigt den Entwurf der Richtlinie. Durch die konsequente Bearbeitung der erläuterten Schritte werden graduell die grundlegenden Fähigkeiten ergründet. Die zur Verfügung gestellte Datenbank beinhaltet dazu ausreichend Informationen. Das anschließende Schema gibt einen zusammengefassten Überblick über die Richtlinie.

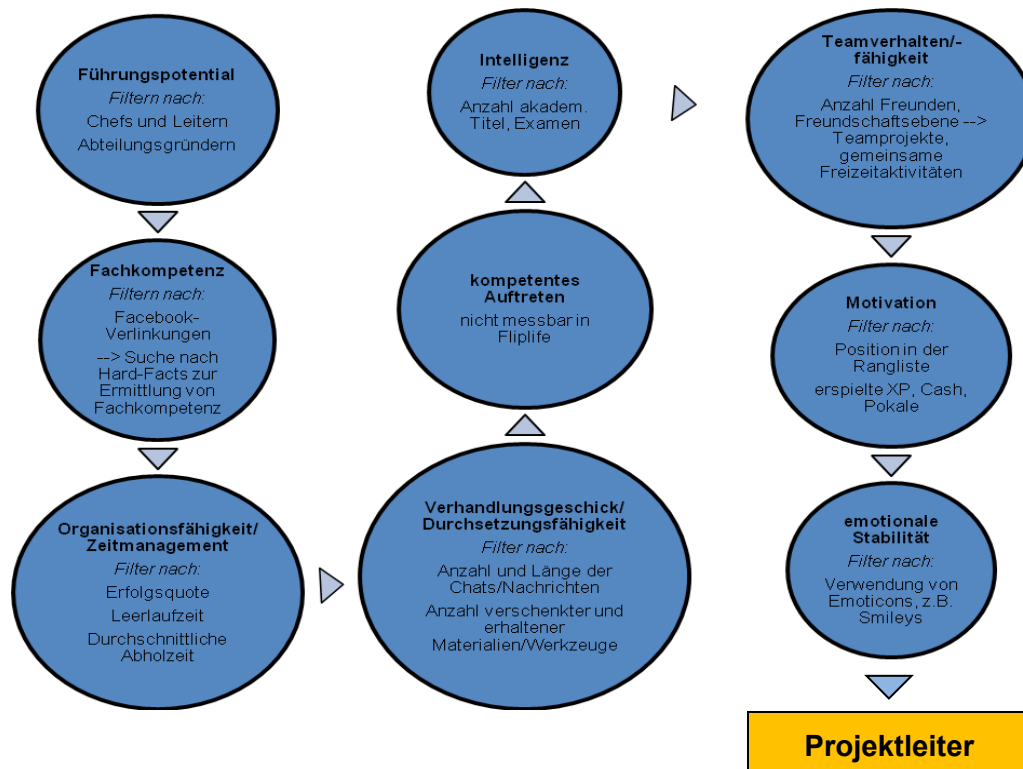


Abbildung 247: Richtlinie für die Stelle als Projektleiter

Quelle: Eigene Darstellung.

### 10.5 Projektplaner

Der Erfolg eines Projektes setzt eine grundlegende und zuverlässige Projektplanung voraus. Die Firma "2Build4U" hat dementsprechend ein Ranking der Eigenschaften erstellt, die der zukünftige Projektleiter mitbringen muss. Das Grundverständnis für die Gesamtheit der Planungsprozesse und Projektabläufe resultiert aus der konstitutiven Fachkompetenz. Des Weiteren beeinflusst der Gestaltungswille die Qualität der Planungsarbeit wesentlich, weshalb diese Eigenschaft zweitrangig ist. Regelmäßig auftkommende Fragestellung und Schwierigkeiten bei der Projektplanung erfordern ein hohes Maß an aufgabenspezifischer Problemlösungskompetenz. Darauf folgt Motivation auf Platz fünf im Ranking, gefolgt von einem kompetenten Auftreten und schließlich emotionaler Stabilität.

Basierend auf der firmeninternen Rangliste wird als Erstes die **Fachkompetenz** ermittelt. Der Aufschluss diesbezüglich ist, wie zuvor mehrmals erklärt wurde, nicht aus der Datenbank direkt zu entnehmen. Die Verbindungen zwischen Spielern und sozialen Netzwerken können, insofern sie präsent sind, Klarheit bringen.

Als zweite essentielle Eigenschaft wurde der **Gestaltungswille** herausgestellt. Das Filtern nach Supportanfragen und Forenbeiträgen und die Analyse nach neuen Vorschlägen gewähren Interpretationsspielraum für die Personalleiterin. Bewerber

mit einem konkreten Gestaltungswillen werden bedeutend häufiger Änderungsvorschläge oder Anreize formulieren.

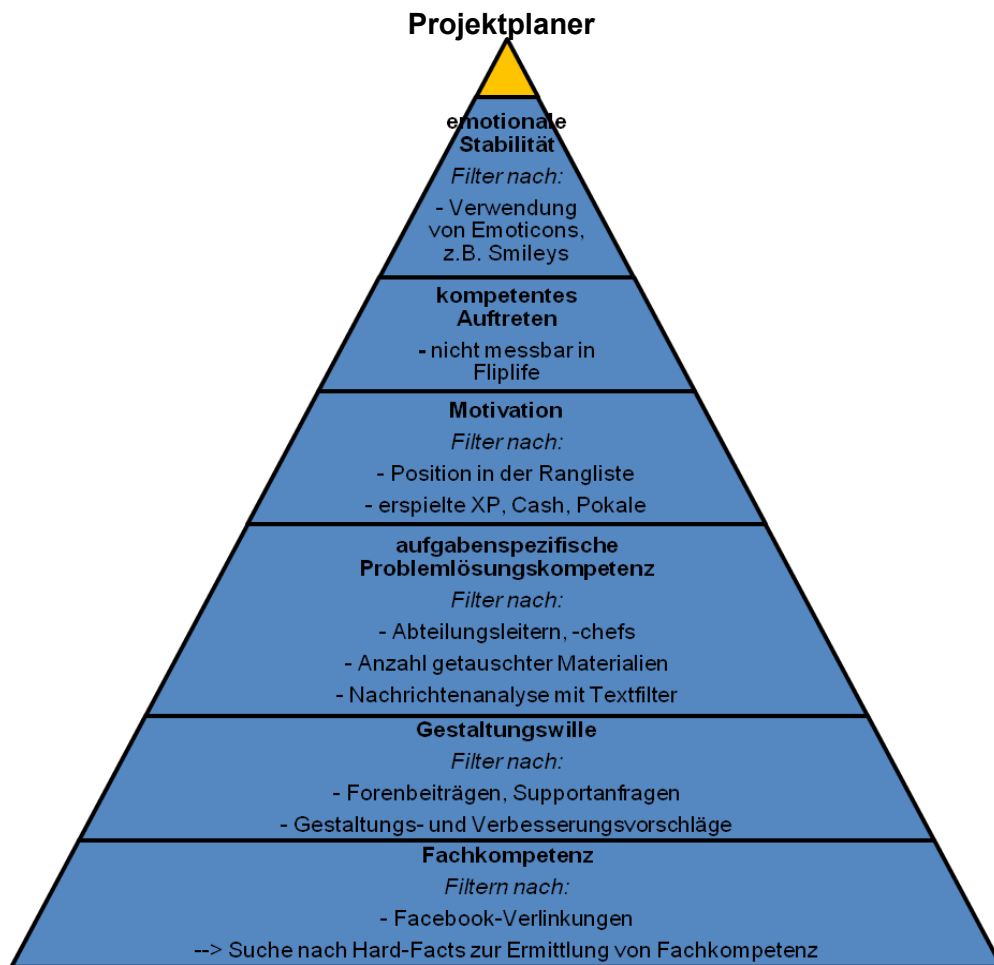
Problemstellungen, die in FlipLife auftreten können, sind u.a. mangelnde Energie, ein überfüllter Lagerraum oder fehlende Materialien. Eine genaue Betrachtung, wie der Spieler diese gelöst hat legt Erkenntnisse über seine **aufgabenspezifische Problemlösungskompetenz** offen. Dafür ist es notwendig, neben dem Filtern nach den Abteilungsleitern und -chefs, die Anzahl getauschter Gegenstände wie Materialien und den Chatbeiträgen und Nachrichten, einen Textfilter, z.B. Problem, zu verwenden, um darüber mehr zu erfahren.

Im Bezug auf die **Motivation** der Bewerber bietet sich ebenfalls ein Textfilter an. Wörter wie Spaß, Ziel oder Motivation deuten auf weitere Informationen in Kommentaren. Darüber hinaus sind das Level und die Ranglistenposition in Abhängigkeit von der Gesamtspielzeit zu recherchieren. Langzeitmotivierte Spieler haben über einen langwierigen Zeitraum konsequent ihr Ziel verfolgt.

FlipLife bietet keine Möglichkeit um **kompetentes Auftreten** zu ermitteln. Die Personalleiterin muss dazu alternative Verfahrensweisen anwenden. Das können z.B. persönliche Vorstellungsgespräche sein.

Die Reaktion auf fehlgeschlagene Freizeitaktivitäten oder Projekte beschreiben die **emotionale Stabilität** der Spieler. Die misslungenen Aktivitäten werden gefiltert und nach Kommentaren, die anschließend formuliert wurden, durchsucht. Häufige Beschwerden werden bspw. als negative Anzeichen gewertet.

Nicht alle Merkmale der Bewerber sind mit FlipLife mess- oder auswertbar. Trotzdem verfolgt die Richtlinie idealerweise alle ermittelbaren Fähigkeiten und Eigenschaften offenzulegen um die Personalentscheidung zu vereinfachen.



**Abbildung 58: Richtlinie für die Stelle des Projektplaners**

Quelle: Eigene Darstellung.

### 11 ZUSAMMENFASSUNG

In der vorliegenden Arbeit wurde das Social-Online-Game FlipLife analysiert, die ermittelbaren Fähigkeiten von Spielern in FlipLife erfasst und Richtlinien zur Rekrutierung von Mitarbeitern erstellt. Zusammenfassend wird festgestellt, dass FlipLife generell geeignet ist um darüber Personal zu rekrutieren bzw. vorzuselektieren. Es kann daher als Hilfsmittel oder Quelle zur Mitarbeiterrekrutierung dienen. Eine tiefergehende Auseinandersetzung mit dem potentiellen Mitarbeiter sollte vor einer Einstellung jedoch unbedingt erfolgen. Die hier entwickelten Richtlinien zur Mitarbeiterrekrutierung können helfen, gezielt mögliche Mitarbeiter in FlipLife ausfindig zu machen und so die Suche zu erleichtern sowie Zeit und Kosten zu reduzieren.

Bisher können durch FlipLife nicht alle Informationen über die Spieler ermittelt werden. Da nicht jede Fähigkeit des Spielers messbar ist und biografische Daten nicht abgefragt werden, müssen andere Assessment-Verfahren und -Instrumente eingesetzt werden, z.B. Bewerbungsmappe, persönliche Gespräche oder Assessment-Center, um eine Auswahl zu nennen. FlipLife bietet jedoch ein enormes, noch ungenutztes Potential und Ausbaumöglichkeiten, die eine komplexere Eignung als Mitarbeiterrekrutierungsquelle ermöglichen, wie folgende Entwicklungsaussichten des Spieles weiter verdeutlichen.

## 12 ZUKUNFTSAUSSICHTEN UND VISIONEN

Das Spiel FlipLife besitzt bereits enorme Möglichkeiten, was die Charaktergestaltung, das Belohnungssystem, gemeinsame Interaktionen, detaillierte Freundschaftssysteme, Arbeitsprojekte und vieles mehr betrifft. Dadurch ist es möglich, Fähigkeiten im hohen Maße zu identifizieren.<sup>118</sup>

Um es aber besser für Unternehmen nutzbar zu machen, bedarf es noch einiger Änderungen. Die Fähigkeiten der Spieler könnten messbar gestaltet werden und es gilt zu differenzieren, welche Spieler FlipLife als Bewerbungsmöglichkeit sehen oder einfach nur gerne Browsergames spielen.

Da der erste Schritt, wie in jedem anderen Browsergame auch, die Registration darstellt, wäre es sinnvoll hier mit der Messung zu beginnen. Während der Registration könnten Fragen im Stil eines Insights MDI-Verhaltensanalyse-Tests gestellt werden. Dadurch ist es schon vor Spielbeginn möglich, einen ersten groben Überblick über die Fähigkeiten und Charakterzüge zu erlangen.

Des Weiteren sollte es die Möglichkeit geben, seine persönlichen Daten, ähnlich einem Lebenslauf, einzugeben. Für Unternehmen könnte es durchaus interessant sein, welche Ausbildung der Spieler genossen hat und wie alt er ist. Diese Informationen unterlägen natürlich freiwilliger Bekanntgabe.

Sollte der Spieler die Art seiner schulischen und beruflichen Ausbildung angegeben haben, könnte ihm das Spiel einen Vorschlag unterbreiten, welcher Beruf am besten zu ihm passt. Werden keine Angaben gemacht, wäre es sinnvoll nach der Berufswahl durch den Spieler gezielt berufsspezifische Fragen zu stellen. Das kann sowohl vor dem eigentlichen Spielbeginn, als auch immer wieder während des Spiels geschehen. Eine Beispielfrage von Daimler könnte lauten: "Welches Material ist am widerstandsfähigsten gegen Frost?"

Auf diese Art und Weise hätten alle Spieler die gleichen Möglichkeiten und könnten sich während des Spiels sogar noch berufsspezifisch weiterbilden. Es stellt eine Kombination aus Wissen anwenden und Wissen aneignen dar.

Weitere Ideen für das Spiel FlipLife könnten ausgereifte Apps, Geocaching und eine Verbindung zu Bewerbungsportalen sein.

Eine App für Windows Mobile 7, Android und Apple könnte die Community stark vergrößern. Durch Geocaching hätten Unternehmen die Möglichkeit herauszufinden, welche begabten Spieler sich in der Nähe ihres Unternehmens befinden und könnten damit den eigentlichen Sinn des Spiels viel besser verfolgen. Genauso stellt eine Verbindung zu Bewerbungsportalen enorme Möglichkeiten in der Vernetzung dar. Die Eigenschaften des Spielers könnten durch FlipLife ausgelesen und in eine Art Profil verbaut werden, welches dann mit [www.monster.de](http://www.monster.de) oder ähnlichen Seiten

---

<sup>118</sup> Vgl. Ejsmont (2011), <http://FlipLife.browsergames.de/test/3710/4/FlipLife-test-leben-shoppenschuften.html>, Zugriff am 22.01.2012.

verknüpft werden könnte. Hierzu müsste der Spieler allerdings erst seine Zustimmung geben.

In einem Videointerview erklärte Ibrahim Evsan exklusiv wie es mit FlipLife weiter gehen könnte. Unter anderem erläutert er den Versuch, eine Storytelling-Plattform aufzubauen, bei welcher nach den ersten zwei Schritten, der Programmierung des Social-Games und der Einbeziehung verschiedener Firmen, nun auch die Geschichte der Firmen spielbar sein soll. So wäre es zum Beispiel möglich, 125 Jahre Daimler Geschichte zu erleben und das durch Projekte mit geschichtlichen Inhalten.

Dazu wird die "Click and Wait" Funktion abgeschafft und multimediale Inhalte können dargestellt werden. Projekte könnten inhaltlich dann durch Videos, Rätsel oder eigenen Apps erlebbar werden.

Langfristig sollen die Unternehmen die Möglichkeit besitzen, selbst erstellte Apps in einem FlipLife-eigenen Store zur Verfügung zu stellen. Der Macher von FlipLife geht so weit, das er sich vorstellt, die Unternehmen könnten Intelligenz und Arbeitskraft durch Crowdsourcing auslagern.<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup> Vgl. Evsan (2012), <http://www.ibrahimevsan.de/schneider.mov>, Zugriff am 29.01.2012.

## 13 Anhang

### Close Reading

#### Kommunikation und Gemeinschaft

*Mario Aabel*

"Sie woben ohne Unterlaß an jener Gemeinschaft der Menschen, an jenem Geflecht von Beziehungen, welches bewirkt, dass einem jeden etwas entrissen wird, wenn dann einer von ihnen stirbt." Antoine de Saint-Exupéry beschreibt mit diesen Worten auf wunderbare Art und Weise die Systematik eines heutigen Netzwerkes. Die Idee rührt jedoch auf der Beschreibung der vor dieser Wortverwendung vorhandenen Gemeinschaft, welche auf der Funktionsebene der gegenseitigen Ergänzung beruhte, ähnlich wie heute das Netzwerk. Es scheint spannend zu sehen, wie reich eine sich entwickelnde Gemeinschaft wird, durch neue, meist unerfahrene Mitglieder.

Eine Gemeinschaft ist eine zu einer Einheit zusammengefasste Gruppe von Menschen und weist emotionale Bindekräfte auf. Zudem entsteht in ihr oft eine Art Zugehörigkeitsgefühl. Die meisten Gemeinschaften werden durch ihre Mitglieder von Außenstehenden abgegrenzt. Um sie sinnvoll zu gestalten ist es zuallererst notwendig, die Verschiedenheit der Mitglieder zu erkennen und einen gemeinsamen Weg zu bestimmen. Dabei werden individuelle Bedürfnisse und gemeinschaftliche Ziele in einem andauernden Prozess aufeinander abgestimmt. Man muss erkennen, dass ein solches soziales Gefüge ein hohes Maß an Aufmerksamkeit benötigt, damit es die Mitglieder anerkennen. Dies kann in Form von gemeinsamen Aktivitäten, Intensivzeiten und ausreichender Kommunikation geschehen.

Oft ist es in einer Gemeinschaft, in der alle Lebensbereiche so miteinander vermischt sind, schwierig, persönliche, emotionale Themen von Sachthemen zu trennen. Es kommt immer wieder vor, dass der tiefere Hintergrund von scheinbar unlösbaren Sachdiskussionen persönliche Konflikte zwischen Einzelnen sind - oder auch einfach persönliche Verletzungen und das Bedürfnis jedes Menschen, gesehen und gewürdigt zu werden.<sup>120</sup>

Wer sich nicht an Regeln hält und versucht diese zu umgehen oder gar zu brechen, zieht sich schnell den Misstrauen der Gemeinschaft zu. Auch wenn es sich dabei nur um einen harmlosen Betrug handeln könnte, so werden Tricks die gegen die Regeln des gemeinschaftlichen Handelns und Verstehens verstoßen nicht anerkannt.

Es wirkt interessant. Der erste Blick lässt es nicht vermuten, aber die Gemeinschaft in Fliplife ist stark. Abertausend kleine Bit-Gestalten durchströmen den Server,

---

<sup>120</sup> Ökodorf - Siebenlinden, [www.siebenlinden.de/htmcontent2009.html](http://www.siebenlinden.de/htmcontent2009.html), Zugriff am 15.11.2011



dessen Datenbank vielleicht nur ein paar hundert MB beinhaltet und doch gleichzeitig eine ganze Welt für sich. Und diese arbeitet mehr als man zu glauben vermag. Sie kommuniziert, sie lebt, sie feiert und treibt Sport. Sie scheint sich aller Aspekte zu bereichern, welche auch im sonst normalen Leben existieren. Und nur ein paar Mausklicks entfernt liegt der vielleicht schon ein ganzes Leben sehnsüchtig erwartete Erfolg. Erfolg in der Liebe. Erfolg in der Arbeit. Erfolg im Freundeskreis. Einfach in jedem Bereich, nach dem der Mensch in seinem sozialen Umfeld strebt. Und das wird prämiert mit Ruhm, Pokalen, kleinen Werkzeugen und Materialien, mit Dingen die den Spieler auf seinem Weg zum Erfolg begleiten und dafür sorgen, dass auch die Gemeinschaft ihm immer mehr Anerkennung zollt.

Ein Blick hinter die Kulissen verrät das Prinzip der Systematik von der das Spiel lebt. Ein reines Arbeitsverhältnis ohne jegliche Ablenkung würde wahrscheinlich gar nicht den Reiz der Teilhabe an dieser Gemeinschaft ausmachen. Vielmehr ist es die Ergänzung um einfache Konstrukts wie sportliche Aktivitäten Ingame notwendig. Wer viel arbeitet will seinen Körper auch mal was Gutes tun. Und warum nicht einfach mit Mitspielern. Man kennt sich halt. Der Aufbau der Organisation trägt hierbei eine entscheidende Rolle. Nicht nur die Gemeinschaft als Solche existiert in dieser virtuellen Welt. Es ist der Aufbau, angelehnt an das reale Leben, der den Zauber einer sozialen Interaktion hier ausmacht.

Die Gemeinschaft kann als Netz betrachtet werden und unterteilt sich nach den Regeln der Psychologie in einzelne Gruppen auf. Kein Mensch möchte alleine sein. Und jedes Spiel verfolgt auch diese Strategie, sei es als Bot-Varianten oder durch reale virtuelle Mitstreiter. Auch ist hier eine Strukturierung notwendig, weshalb sich diese Gruppen zu Teams organisieren. Und genau diese Teams verfolgen wieder wie im realen Leben gemeinschaftlich die Ziele des persönlichen Erfolgs.

In Fliplife konzentriert sich dieses Verhalten auf vorgegebene Möglichkeiten, unterteilt in berufliche und private Bereiche. Dadurch entsteht ein Netzwerk aus Freundeskreis, Abteilungen, Beziehung und ähnliches und ermöglicht damit die Befriedigung innerer Bedürfnisse nach sozialer Interaktion.

Doch wie verhält es mit der Kommunikation in solchen Netzwerken. Reichen die auf nonverbale, rein schriftlich gehaltenen Möglichkeiten wirklich aus?

Wir leben in einer Zeit, in der das Wort im linguistischen Sinne für die schnelle Kommunikation an Bedeutung verloren hat. Warum sollten wir zwei Minuten telefonieren, wenn zum Informationsaustausch eine SMS doch völlig ausreicht. Ähnlich verhält es sich in sozialen Netzwerken. Wir sagen nicht mehr wie es uns geht, wir posten es. Dadurch eröffnen sich komplett neue Möglichkeiten, andere am eigenen Leben teilhaben zu lassen. Was ich gerade fühle oder mir gerade durch den Kopf geht, ich kann es vielleicht in diesem Moment keinem erzählen, aber ich kann es schreiben und erhalte später mein Feedback.

In Fliplife erlebt dieses Prinzip seine eigene Anwendung. Ein Abteilungschat, ursprünglich dafür gedacht Informationen zu bestimmten Projekten auszutauschen

oder die Abteilung zu koordinieren, erhält nun Couchcharakter. Existieren Sorgen und Probleme, auch jene die den Alltag extern von Fliplife betreffen, leg ich mich hin und plauder mir vor den 20 begeistert Zuhörenden die Seele aus dem Leib. Und irgendwie ist immer jemand dabei, der einen guten Rat liefern kann.

Im Anhang befindet sich ein Beispiel, wie persönlich solche Gespräche werden können.

Für das Spiel selbst ist die schriftliche Kommunikation ausreichend. Man sieht wer online ist und kann, entsprechend der Möglichkeiten, mit diesem Projekte vereinbaren, Satzungen für die Abteilung ausdiskutieren oder früh morgens als Chef ein paar Kaffee in Form von kleinen lustigen Grafiken verteilen. Außerdem gibt es den indirekten Weg der Kommunikation, indem man einfach eine Nachricht, ähnlich einer E-Mail oder eines Briefes verfasst und abschickt. Denn wie im richtigen Leben das Gesagte schnell vergessen ist, so löscht sich "Ingame" der Chat nach einigen Stunden und gerät damit auch schnell in Vergessenheit.

Könnte man nicht einfach dieses Gemeinschaftsverhalten zum Mogeln benutzen? In der Gemeinschaft selbst ist das nicht möglich, sofern jeder Charakter sein eigenes Ich im Hintergrund sitzen hat. Kommt man auf die Idee mehrere Accounts zu erstellen, öffnet dies auch den Weg zum mogeln, vielleicht sogar ohne dass es jemandem auffällt.

Der wahrscheinlich einfachste Weg zum Mogeln ist einen Mann und eine Frau zu erstellen und diese auf Beziehungsstatus zu setzen. Denn Projekte, die als Pärchen bearbeitet werden, geben 100% Bonus. Genauso wäre es möglich sich "Farmcharaktere" zu basteln. Das bedeutet einen Charakter zu erstellen, welcher nichts anderes macht, als kleine Projekte zu bearbeiten und dabei Ausrüstung im Höchstmaß zu sammeln und zu verschenken. Auch kann mit diesen kleinen Mogel Helfern extra Kapital erwirtschaftet werden. Loggt man sich beispielsweise am ersten, zweiten und dritten Tag ein, so winken insgesamt 600 Cash. Danach wird ein Ruhetag eingelegt und das Spiel beginnt von Neuem.

Welche Auswirkungen dieses Verhalten im Spiel auf die Gemeinschaft haben könnte lässt sich nur erahnen: Eine allgemeine Ausgrenzung aus allen Aktivitäten und Projekten beschreibt dies jedoch sehr gut.

Alles in Allem stellt Fliplife eine Plattform zur Verfügung, in der die ausgeklügelte Onlinewelt den Spieler ähnlich fordert wie das reale Leben.

Getrennt wird beides jedoch letztendlich durch die Realität. Es bleibt ein Spiel und damit auch nur ein weiterer Unterhaltungsfaktor. Nur Wenige schaffen es, den höheren Sinn des Spiels am eigenen Leib zu erfahren.

Gespräch vom 10.11.2011:

**Obi Wan**

20.11.11 07:38

Hi Chriss - wochenende frei?

**Chriss Metalhead**

## Anhang

---

20.11.11 07:39

Aber Hallo 🙄 Ist auch gut so, ich kränkel ein wenig vor mich hin. Aber morgen muss ich wieder fit sein

**Obi Wan**

20.11.11 07:41

das geht inzwischen vielen so - und zum auskurieren reicht die Zeit meist nicht.

**Chriss Metalhead**

20.11.11 07:42

Richtig. ist immer das gleiche bei uns. Zum Jahresende nochmal so richtig Druck. Selbst zwischen Weihnachten und Neujahr müssen wir voll ran

**Obi Wan**

20.11.11 07:43

Und im Januar wirds dann ruhiger? - Was montierst du eigentlich wenn du unterwegs bist?

**Chriss Metalhead**

20.11.11 07:51

ich baue Blockheizkraftwerke für Biogasanlagen auf. Also die Dicken Motoren. Ich bin Industrieelektriker

20.11.11 07:52

Zum neuen Jahr wird es dann ruhiger. Ab März ist es entspannter. Aber schon ab Mai geht es wieder stressiger zu, weil wir zu wenig Fachpersonal haben

**Obi Wan**

20.11.11 07:55

Na dann bist du ja sicher richtig viel und auch weiter unterwegs - die werden ja nicht gerade nur in der näheren Umgebung gebraucht.

**Chriss Metalhead**

20.11.11 07:57

ich bin Weltweit unterwegs

20.11.11 07:57

kleines Beispiel: Als das grosse Erdbeben in Japan war, mit dem folgendem Tsunami, war ich in Sendai. Also so ziemlich live dabei....

**Obi Wan**

20.11.11 07:58

Hat ja auch seinen Reiz weltweit unterwegs zu sein - wobei Se.ndai sicher kein Spaß war

**Chriss Metalhead**

20.11.11 08:00

Nein, nach Japan möchte ich nicht wieder. Da ich seit insgesamt zehn Jahren schon montage mache, möchte ich mich langsam mal "sesshaft" machen, also nicht mehr unterwegs. In zwei Jahren möchte ich mit meiner Freundin zusammen ziehen

**Obi Wan**

20.11.11 08:02

Habs bei einigen Freunden gesehen, die ständige Reise war auch nicht unbedingt gut für die Beziehungen. Irgendwann ging es dann nicht mehr - gut wenns bei dir klappt 🙄

**Chriss Metalhead**

20.11.11 08:03

hm 🙄 Meine letzte Beziehung hielt zehn Jahre, dann hat sie mit mir schluss gemacht. Mit meiner jetzigen bin ich seit sieben Monaten zusammen. Da passt es besser, weil sie 430km entfernt von mir studiert

...

### Optimierung

*Christoph Hennig*

Wenn ich Fliplife spiele, dann mit dem Ziel mich von unten nach oben hochzuarbeiten. Mit Beginn des Spiels steht die Arbeit im Vordergrund. Die erste Entscheidung die ich fälle, ist die Entscheidung darüber für wen ich arbeiten möchte. Von dort an gilt es, Arbeit in Form von Projekten zu absolvieren und die damit verbundene Belohnung in Form von Aufstieg im Ranking, Erfahrungs- und Cashlevel. Diese 3 Hauptkriterien, Ranking, Erfahrung und Cash gilt es im Spiel zu optimieren um maximalen Erfolg zu haben.

Am Anfang meiner Karriere bei Daimler bearbeite ich kleine Projekte mit geringem Energieaufwand und kurzer Bearbeitungszeit. Um die nächste Erfahrungsstufe zu erreichen benötigt es wenig Xp's und ich steige schnell in die nächsten Erfahrungsstufen. Durch die Dynamik am Anfang des Spiels und den damit verbundenen schnellen Aufstieg sehe ich eine Optimierung im Einsatz von Materialien, Energie und Weiterbildung als unnötig. Doch mit steigender Spielzeit wird mir klar, dass ich die Dynamik und den schnellen Aufstieg nicht aufgeben will. Ich beginne zu überlegen wie ich Energie effizient einsetze, um Leerlaufzeiten zu verhindern. Jeder Levelaufstieg hat eine Wiederauffüllung der Energie als Folge, auf Grund dieser Tatsache beginne ich die Energie vor dem nächsten Levelaufstieg zu verbrauchen, um effektiv zu bleiben und die mir zur Verfügung stehenden Ressourcen aufzubreuchen.

Ich beginne meinen Spieler weiterzubilden. Vielseitigkeit steht dabei ganz oben auf meiner Agenda, da gerade am Anfang des Spiels klar wird, dass viel Zeit verloren geht in dem ich darauf warte, die Projektplätze mit neuen Projekten belegen zu können. Doch je weiter ich meinen Spieler weiterbilde, umso mehr wird mir klar, dass jede Weiterbildung einen bestimmten Fortschritt einer anderen Weiterbildung bedingt. Vielseitigkeit ist bedingt durch den Fortschritt in der Arbeitsqualität, und somit bilde ich mich auch dort weiter fort, um meine Arbeiten zu optimieren. Bei dem Blick auf mein Cash, der vorher nur gestiegen ist, wird mir klar, Weiterbildung kostet nicht nur Zeit, sondern auch Cash.

Am Anfang des Spiels hat es mich gereizt, Geld für Freizeitaktivitäten auszugeben, da diese auch Xp's und Energie bringen. Doch für die Arbeit spielt es eine untergeordnete Rolle, Xp's lassen sich im Laufe der Zeit mit Projekten mehr und schneller verdienen. Will ich dauerhaft gewinnen, muss ich trainieren, Training kostet Geld, welches ich lieber für Weiterbildungen einsetze. Der Bereich der Partys wirkt sehr unterhaltsam, und birgt auch hohe Ressourcen beim Erreichen des Jackpots, welcher aber nicht einfach zu erreichen ist und auch mit einem im Vergleich hohen Aufwand an Cash bedeutet.

Nach ersten kleinen Einzelprojekten, die relativ problemlos und ohne Optimierungsaufwand zu erledigen waren, folgen erste kleine und große Teamprojekte. Der Bedarf an Optimierung etwa im Einsatz von Materialien und Werkzeug steigt. Schnell merke ich, wenn in einem großen Teamprojekt jeder nur vier Prozent Bonus hineinlegt, entspricht das schon zwanzig Prozent mehr Xp's und Cash. Hinzu kommt nun die Überlegung über den Eintritt bzw. die Gründung einer Abteilung.

In der Abteilung kann ich Projekte gemeinsam mit den anderen Abteilungsmitarbeitern organisieren, die Abteilung weiterbilden und der Austausch von Materialien kann strukturierter vollzogen werden. Dies hat zur Folge, dass ich Materialien gezielt nachfragen und erhalten kann, im Gegenzug verschenke ich die Materialien an meine Kollegen. Somit hat der Fliplife-Spieler die Möglichkeit Materialien und Werkzeuge noch effizienter in Projekten einzusetzen, und den Bonus zu erhöhen. Die Abteilung kann auch eine Hilfe zur Optimierung sein, da der Austausch von Informationen über bspw. Projekte mit hohem Ertrag oder anderen Tipps und Tricks gezielt durchgeführt werden kann.

Eine weitere Komponente, die mir im Spiel wertvolle Funktionen ermöglicht, ist die sogenannte Comfort-Währung Flips. Während man am Anfang des Spiels quasi damit überschüttet wird, werden diese mit der Zeit immer rarer. Sie ermöglichen die automatische Lohnabholung, für den Fall das die Abholfrist für ein Projekt mitten in der Nacht liegt, das Freischalten von weiteren Weiterbildungsplätzen und vielen anderen. Bei Spielbeginn erhält der Spieler die Möglichkeit eine Woche mit einem Premium-Account zu spielen, im Vergleich zu einem Basic-Account ein wahrer Vorteil, welche später mit viel Cash und Flips wettgemacht werden müssen.

Das Hauptziel, No. 1 im Ranking zu werden, ist über viele Strategien möglich. Der optimale Weg, das bedeutet den Weg mit geringstem Aufwand aber maximalen Ertrag führt über eine ungenaue Zeitaufteilung der Projekte, Maximale Ausnutzung der verfügbaren Energie, gezielte Weiterbildung auf möglichst allen Ebenen, und aus meiner Sicht der vorsichtige Einsatz von Flips, für Funktionen die erst im späteren Verlauf des Spiels von Bedeutung werden. Der Schlüssel für diesen Erfolg liegt in den Eigenschaften des Spielers selbst. Der Spieler muss in der Lage sein alle Zusammenhänge im Spiel schnell zu erkennen und anzuwenden. Darüber hinaus muss der Spieler weitsichtig sein, sich nicht nur auf kurzfristige Ziele fixieren, sondern auch den langfristigen Erfolg im Auge behalten. Eine weitere wichtige Komponente liegt in einer erfolgreichen Kommunikation und Organisation. Ein Handel bedingt die Kommunikation mit anderen Spielern, ebenso wie das Erlangen vom Wissen anderer Spieler. Für eine Arbeit in der Abteilung ist die Kommunikation der einzelnen Spieler weniger ertragreich. In der Organisation von Zeit und Ressourcen liegt die nächste Stärke, die der Spieler haben muss. Genaues Timing von Projektende und neuem Projektstart mit maximalen Boni sind so möglich.

Das Thema der Optimierung ist der Grundstein im Spiel Fliplife, um erfolgreich zu sein. Es ist das Ziel eines jeden Spielers und kein Spieler der es mit Ehrgeiz spielt, kommt um die Optimierung herum.

### Entscheidungen in FlipLife

*Tobias Hesse*

FlipLife ist ein browserbasiertes Online-Spiel. Der Spieler "flippt" dabei in die Rolle eines virtuellen Ichs, welches er seinen individuellen Vorstellungen entsprechend optisch gestaltet. Danach entscheidet er sich für eine berufliche Karriere, die er aus verschiedenen Ressorts auswählen kann. Ganz nach dem Motto "Erst die Arbeit, dann das Vergnügen" bietet FlipLife dem Spieler zudem eine Vielzahl von Freizeitaktivitäten. Eine große Bedeutung haben ebenso Freundschaften. Denn das Alter Ego im Browsergame kann mit anderen Spielern zusammen an Projekten arbeiten, Fußball spielen oder einfach nur chatten, um nur ein paar Möglichkeiten zu nennen. Somit beinhaltet das Spiel ausreichend Potenzial, ein Leben nach seinen eigenen Wünschen zu führen. Die Freiheit, die damit in FlipLife gegeben ist, fordert jedoch an vielen Stellen eine Entscheidung. Aus diesem Grund analysiert dieses Close Reading an welchen Stellen im Spiel Entscheidungen getroffen werden, welche und weshalb.

Bereits bei der Anmeldung und der Visualisierung seines persönlichen Avatars kann der Spieler neben dem Geschlecht auch zwischen unterschiedlichen Frisuren und Haarfarben, die Gesichtsform, Nase, Mund, Bart, Augen, Augenbrauen, Ohren und sogar Brillen auswählen. Dabei stehen insgesamt über 150 Auswahlmöglichkeiten zur Verfügung. Der Spieler muss wählen, welches Aussehen er seinem virtuellen Ich gibt, das ihn in FlipLife repräsentiert. Später im Spiel kann dieses beliebig verändert werden und es fügen sich zudem noch mehr Möglichkeiten hinzu wie beispielsweise Kleidung oder neue Haarstile. Im nächsten Schritt gilt es sich, für einen Vor- und Nachnamen zu entscheiden. Die dritte und letzte Etappe der Anmeldeprozedur ist der Karrierewahl gewidmet. Hier kann der Spieler sich entweder für eine Laufbahn bei Bayer in der Chemie- und Pharmaindustrie, dem Automobil-Hersteller Daimler, dem VIP Label GUCCI oder vier weiteren Arbeitgebern vom Medienkonzern bis zum Verbrecher-Syndikat entscheiden. Auch hierbei besteht später die Option, seine Karriere noch einmal zu überdenken und sich neu zu orientieren. Daher ist keine Entscheidung, die zu Beginn getroffen wird, eine endgültige, da auch der Name beliebig veränderbar ist.

Hat der Spieler sich erst einmal erfolgreich registriert und seinen Avatar komplett erstellt, kann er sich auch den Freiheiten des Spieles hingeben. Es gilt erneut, eine Entscheidung zu treffen. Möchte man lieber auf Arbeit gehen und Projekte abschließen, um Cash und XP zu verdienen, damit man möglichst schnell die Karriereleiter erklimmt, einen Level aufsteigt oder sich die größte und tollste Immobilie kauft, oder geht man lieber mit bereits kennengelernten oder noch unbekannten Mitspielern Party machen oder zum Sport. Das ist jedem selbst überlassen, doch zwangsläufig muss man irgendwann auch arbeiten, wenn man lieber feiern geht. Ohne den, bei Projekten verdienten, Cash kann man auch

irgendwann keiner Freizeitaktivität mehr nachgehen. Überwindet man also seinen virtuellen inneren Schweinehund und geht zur Arbeit ist eine erneute Entscheidungsfindung gefragt.

Während zu Beginn noch wenige kurzweilige Projekte zur Verfügung stehen, die ebenso wenig Energie verbrauchen, ist die Auswahl mit dem Karriereaufstieg vielfältiger und energierauber. Der Spieler muss sich entscheiden, welchen Projekten er nachgeht. Jedes Projekt hat einen unterschiedlichen Energieverbrauch und wirft dementsprechend mehr oder weniger Cash und XP ab. Es besteht die Möglichkeit, wahllos Projekte zu absolvieren oder einer bestimmten Strategie nachzugehen. Möchte der Spieler möglichst schnell im Level aufsteigen, entscheidet er sich für die Projekte, die ihm besonders viel XP einbringen. Dem entgegen wird ein Spieler, der eine neue Immobilie kaufen möchte, eine Strategie anstreben, die ihm viel Cash beschert. Die Ausbeute kann zusätzlich durch Weiterbildungen oder den Einsatz von Materialien und Werkzeugen erhöht werden. Ersteres erfolgt gegen Cash und steigert unterschiedliche Attribute, wie die Anzahl möglicher gleichzeitig bearbeiteter Projekte, während man letzteres mit etwas Glück bei erfolgreich abgeschlossenen Projekten erhält. Wann Werkzeug und Material eingesetzt wird, entscheidet jeder selbst, ebenso ob und welche Weiterbildung durchgeführt wird.

Der Spieler wird fortwährend vor die Wahl gestellt, ob er sich einer Abteilung anschließt oder eine neue gründet. Abteilungen bieten weitere Vorteile, wie zusätzliche Cash- oder XP-Boni. Es besteht aber auch die Option, alleine zu spielen und eventuell ohne Abteilungszugehörigkeit neue Freunde kennen zu lernen. Auch hier ist es nicht Pflicht, mit anderen Spielern zu kommunizieren oder interagieren, wodurch dem Spieler wiederum sogenannte Freundschaftsboni verwehrt bleiben. Betrachtet man FlipLife diesbezüglich genauer, so kommt man zu der Schlussfolgerung, dass es in jeglicher Hinsicht vorteilhafter ist, mit den anderen Spielern gemeinsam das virtuelle Leben zu meistern. Besonders bei den Freizeitaktivitäten ist man zwangsläufig auf andere angewiesen. Obwohl sich die Fähigkeiten im Fußball, Boxen, oder Tennis eigenständig steigern lassen, sind zum Beispiel Turniere alleine nicht möglich. Partys im Biergarten oder Nikki Beach Club starten auch erst ab drei Teilnehmern. Nebenbei bemerkt würde auch niemand im Real Life alleine feiern gehen. Jede erfolgreiche Freizeitaktivität ist wieder mit einem Bonus verbunden. Bei gewonnenen Fußballspielen bekommt man zeitweise einen Energiebonus. Ist der Energiehaushalt erschöpft, ruht man sich gerne mal zu Hause aus.

In FlipLife kann der Spieler sein Eigenheim aus einer Variation von Sternenzelt über Holzhaus bis Hightech-Villa oder Palast des Poms wählen. Vorausgesetzt er kann es sich leisten. Je größer die Immobilie ist, umso mehr Lagerraum bietet sie für erhaltene Materialien. Ein neues Haus kann mit hart erarbeitetem Cash bezahlt werden oder sogenannten Flips. Teilweise können diese Flips durch das absolvieren bestimmter Aufgaben erhalten werden. Vorwiegend sind sie durch echtes Geld zu erwerben, wobei 12 Flips etwa einem Geldbetrag von 1,99€ entsprechen. Es ist dem



persönlichen Bedürfnis des Spielers überlassen, ob er sich bestimmte Objekte in FlipLife mit Hilfe von Flips erwirbt, die er zuvor gekauft bzw. verdient hat, oder nicht. Zudem können auch Premium-Mitgliedschaften damit erworben werden, die für bestimmte Laufzeiten unterschiedliche Boni wie Auto-Abholung bieten. Eingefleischte FlipLife-Spieler sind wahrscheinlich weniger abgeschreckt als Gelegenheitsspieler, echtes Geld zu investieren, um sich Vorteile zu verschaffen.

Für beide Gruppen sehr erstrebenswert dürften dennoch die über 100 Pokale und Auszeichnungen sein, die man im Spiel freischalten kann. Eine beispielhafte Pokalreihe erhält man, wenn eine bestimmte Anzahl an Projekten abgeschlossen wurde, ohne dazwischen an Freizeitaktivitäten teilzunehmen. Der Spieler müsste sich entscheiden, ob er diese Pokalreihe erwerben möchte und deswegen auf Sport und Party verzichtet oder eine leere Vitrine bevorzugt. Letztendlich bleibt festzuhalten, dass dem virtuellen Ich, und gleichzeitig der realen Person dahinter, eine Reihe von Möglichkeiten zur Verfügung stehen das "FlipLife" zu erleben. Dieses Potenzial zu nutzen, erfordert vom Spieler viele unterschiedliche Entscheidungen, die mit verschiedenen Folgen gekoppelt sind. Diesbezüglich steht FlipLife dem echten Leben in nichts nach. Dennoch dürfte diese Entscheidungsfreiheit, die dem Spieler gegeben wird, ein wichtiger Motivationsfaktor für dieses Browsergame sein.

### Spaß

Naira Müller

## 1 Naive Betrachtung von „Fliplife“

### Spielregistrierung

Zum Computer-Spiel „Fliplife“ wird man durch einen Freund über eine E-Mail eingeladen. Man kann sich entweder über ein Intro informieren oder gleich kostenlos starten. Bevor das Spiel beginnt, erstellt man seinen Avatar. Dabei kann man lustige Gesichtszüge kombinieren und seine Figur erstellen, mit der man sich im Spiel identifizieren möchte.



Abbildung 1: Kreieren eines Avatars

Danach wird man aufgefordert, wieder in sein E-Mail-Account zu schauen und die Bestätigungs-Mail für die eigentliche Registrierung zu öffnen und sich für das Spiel freizuschalten. Dieser Teil ist etwas Spiel verzögernd, da die Bestätigungs-Mail eine gewisse Zeit benötigt, bis sie im eigenen E-Mail-Postfach angekommen ist.

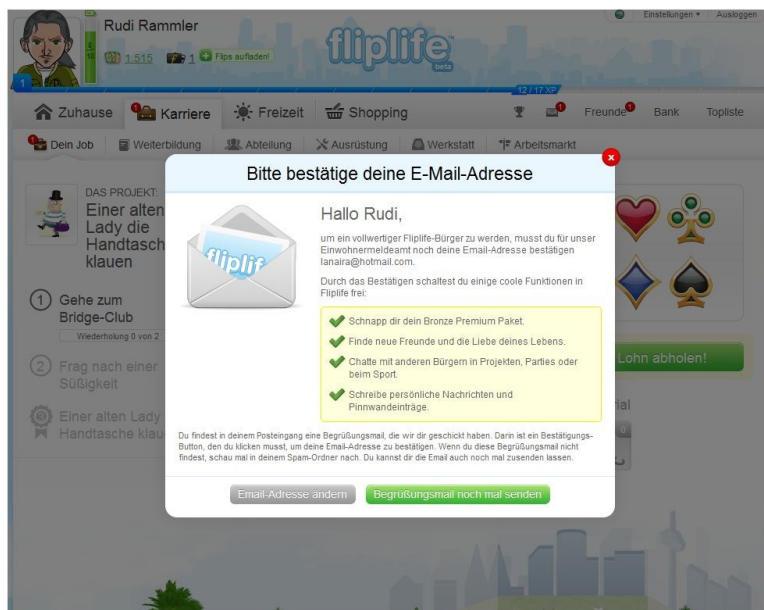
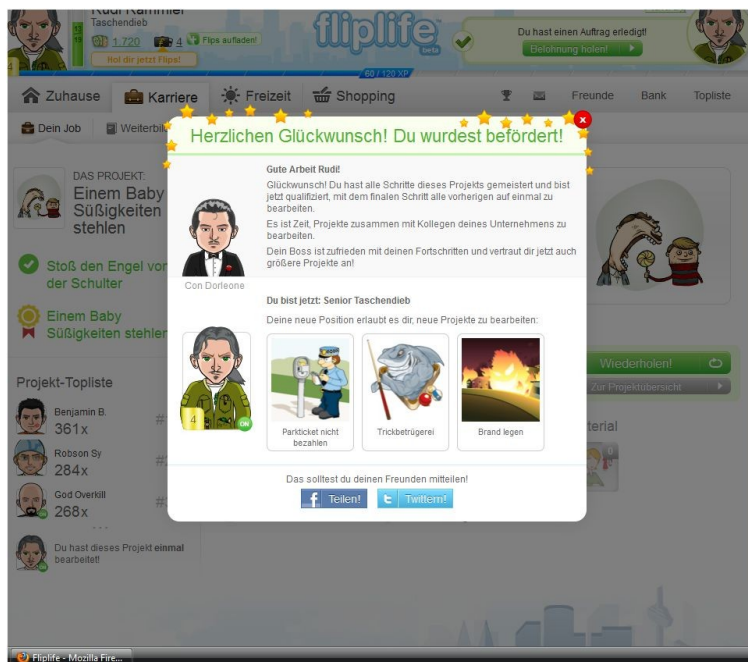


Abbildung 2: Registrierung

### Spielverlauf

Nach der Registrierung kann man mit dem Spielen loslegen. Doch zunächst sucht sich der Spieler eine der vorgegebenen Berufssparten aus, in der sein Avatar seine Karriere starten soll. Die Berufszweige sind teilweise mit realistischen Unternehmen hinterlegt.

Zu Beginn des Spiels ist der Avatar sehr arm und hat kein Geld. Er muss Projekte bearbeiten. Nachdem das erste Projekt bearbeitet wurde, hat man innerhalb von wenigen Sekunden etwas „Cash“ erarbeitet, steigt in den ersten Level auf und hat bereits eine berufliche Stellung. Das geht so schnell, dass man fasziniert ist, über die Schnelligkeit und Einfachheit des Voranschreitens im Spiel. Das Spiel kann aufgrund der Schnelligkeit noch nicht erfasst werden und ruft daher im Spieler sowohl Irritation als auch Spannung und Neugierde hervor. Der Forscherdrang wird im Spieler geweckt. Das Spiel wird planlos weiter gespielt. Neu freigeschaltete Projekte werden bearbeitet. Der Spieler versucht die Regeln zu erfassen und kleine Strategien zu entwickeln.



**Abbildung 3: Karriereaufstieg**

Nachdem die ersten Projekte absolviert wurden, kann der Avatar nun Projekte bearbeiten, die einige Minuten dauern. Diese Zeit nutzt der Spieler, um sich in dem Spiel zu orientieren. Er klickt die unterschiedlichen Reiter an und informiert sich über die Spiele und Strategiemöglichkeiten. Dabei kann er entdecken, dass der Avatar auch Freizeitaktivitäten durchführen kann, wie „Sporttreiben“ oder auf „Partys“ gehen. Bedauernswert an dem Spiel sind die statischen Bilder, die keine Animation erlauben. Dies verringert den Spaßfaktor. Positiv ist jedoch, dass man seinem Avatar Kleidung kaufen kann und ihn dadurch optisch verändern kann und somit aktiv auf optische Änderungen einwirken kann. Im späteren Spielverlauf entdeckt der Spieler sogar, dass bestimmte Kleidung und Accessoires zum Aufwerten des Avatars dienen und dadurch Spielvorteile „erkauft“ werden können. Diese

Möglichkeit eröffnet neue Strategievarianten. Der Spieler kann sich frei entfalten und seine Ideen ausprobieren. Führen diese zum Ziel, so fühlt sich der Spieler in seinem Agieren positiv bestätigt.

### **Gestaltung**

Der optische Aufbau ist übersichtlich und die Projektsymbole sind ansprechend. Die Gestaltung der Symbole ist lustig und einfach. Die gewählten Farben des Spiels sind kräftig und bunt. Dadurch wirkt das Spiel optisch knallig und witzig. Die Projektnamen sind sehr kreativ und einfallsreich, teilweise auch unrealistisch z. B. „Interviewe einen Vampir“. Der Spieler fühlt sich in eine neue Welt versetzt, die „Spielwelt“. Es fällt ihm dadurch leichter sich auf das Spiel einzulassen.

### **Kommunikation und Interaktion mit anderen Spielern**

Der eigentliche Spaßfaktor tritt erst im Laufe des Spiels ein, wenn der Spieler eine Strategie entwickelt hat, die zum gewünschten Ziel geführt hat. Da es ein Social-Game ist, muss sich jeder Spieler die Ziele selber suchen. Hilfen für die Zielfindung werden an vielen Stellen gegeben, so dass der Spieler nicht frustriert durch das Spiel irrt, z. B. Aufgaben erledigen, Pokale erhalten, viel Cash. Zur erfolgreichen Bearbeitung von Projekten sind andere Spielteilnehmer notwendig. Diese stellen einen weiteren wichtigen Spaßfaktor dar. Die Spieler können sich über die Chatfunktion beispielsweise gegenseitig animieren, schnell den Lohn abzuholen, damit man den Bonus erhält und schnell seine Ziele erreicht. Man wird auch häufig gelobt. Wenn sich die Spielteilnehmer jedoch persönlich kennen, werden auch aus Spaß „strengere“ Worte gewählt.



**Abbildung 4: Lob**

**Abbildung 5: Ermahnung und Lob**

Diese Teamarbeit bringt Spaß und weckt im Spieler Glücksgefühle, da man gemeinsam erfolgreich war. Man erhält durch das Spiel schneller eine Bestätigung, als im realen Leben. Dies stellt den Spieler zufrieden und motiviert zum Weiterspielen.

Bei „Fliplife“ kann man andere Avatare als Freunde bzw. als Partner hinzufügen. Das erhöht das Gemeinschaftsgefühl und fördert die Interaktion. Dabei kann dem

Spieler angezeigt werden mit welchem Avatar man bereits wie viel Projekte bearbeitet hat. Der Spieler fühlt sich dadurch in eine Gemeinschaft integriert und durch sie bestätigt.

### Strategien

Das Spiel birgt für einen Spielanfänger viele Überraschungen z. B. plötzlicher Erhalt von Pokalen, Belohnungen nach dem Einloggen ins Spiel, ungewöhnliche Vermehrung der XP. All diese Ereignisse sind zu Beginn des Spiels noch nicht ausreichend erforscht. Analysiert der Spieler jedoch einige Features, so findet er die Systematik dahinter heraus und kann diese gezielt für seine Spielstrategie nutzen. Ab einem bestimmten Level werden die Projekte länger und es muss eine neue Strategie gefunden werden. Hierfür loggt man sich beispielsweise über den Tag verteilt einige Male ein, und bearbeitet Projekte, bis die Energie verbraucht ist. Die Energie lädt sich bis zum nächsten einloggen wieder auf und das Spiel kann fortgesetzt werden. Diese Strategie erfordert Ausdauer und Beharrlichkeit des Spielers. Wenn dem Spieler „Fliplife“ Spaß bereitet, so lässt er sich darauf ein. Ein Spielende ist bei Social-Games nicht vorgesehen. Hat man jedoch alle Projekte in allen Branchen erreicht, so hat der Spieler alle Facetten des Spiels durchgearbeitet und ist Guru des Spiels.

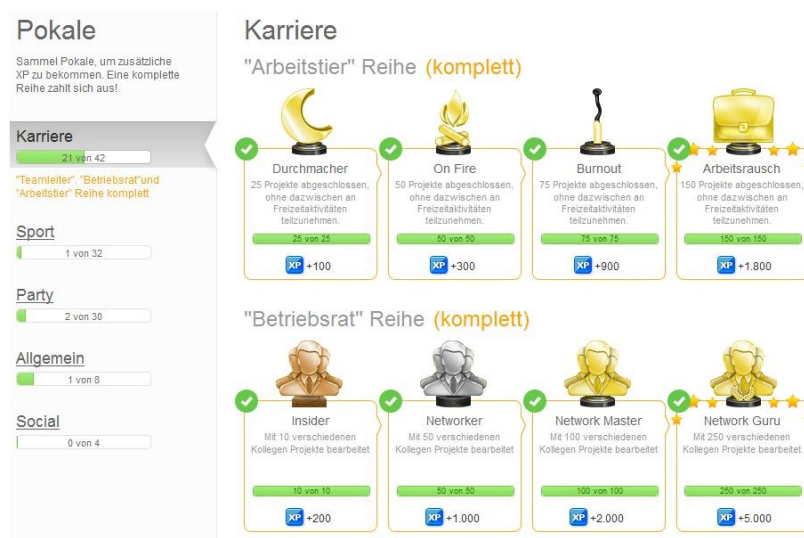


Abbildung 6: Pokale in der Rubrik Karriere bei Fliplife

### **2 Perspektivische Betrachtung von „Fliplife“**

Unter der Zielstellung - große Erfolge schnell zu erzielen - („viel XP schnell erhalten“) wurde das Spiel „Fliplife“ gespielt. Dabei wurden hauptsächlich die Spaßfaktoren analysiert. Viele der Spaßfaktoren, die bei der naiven Betrachtung festgehalten wurden, kamen auch bei der perspektivischen Betrachtung vor. Daher werden im Folgenden neu auftretende Faktoren näher erläutert. In einer Tabelle werden zum Schluss alle auftretenden spaßsteigernden und -mindernden Aspekte aufgeführt.

#### ***Spielregistrierung***

Bereits bei der Registrierung zu „Fliplife“ kreiert der Spieler sein Avatar dem Ziel entsprechend. Dabei achtet er auf gutes Aussehen und einen adäquaten Namen. In diesem Fall wurde „Poldi Power“ geschaffen. Ein lustig, fescher Typ mit moderner Frisur. Die Frisur ist rötlich, wie Feuer und nach hinten und oben gerichtet. Das soll Dynamik und Energie verkörpern.



**Abbildung 7: „Poldi Power“**

Bereits das Kreieren des Avatars bereitet dem Spieler Spaß. Das Spiel beginnt mit großer freudiger Spannung, da der Spieler bereits weiß, welche Strategie er verfolgen wird. Nach der schnellen Registrierung, muss nur noch die Berufsbranche gewählt werden und das Spiel kann beginnen.

#### ***Spielverlauf***

Zu Beginn des Spiels müssen viele kleine Projekte durchgeführt werden, schnell werden die ersten Level erreicht. Auch die Karriereleiter steigt man schnell auf. Das bereitet viel Spaß und motiviert zum Weitermachen. Beim Bearbeiten der ersten Projekte fällt jedoch negativ auf, dass die gesamte Energie gar nicht vollständig verbraucht werden kann, bevor man einen neuen Level erreicht und die Energie wieder voll ist. Durch die Strategieänderung entsteht im Spieler eine Spannung, die ihn zum Weiterspielen animiert, da er sein Problem lösen muss. Der Spieler freut sich vor allem, wenn seine kurzfristigen Ziele trotz Strategieänderung erreicht werden. Die ersten 7 Tage erhält jeder Spieler einen Premium-Status. Er hat mehr Energie und höhere Kapazitäten Projekte zu bearbeiten. Fällt dieser Status weg, muss der Spieler härter arbeiten und mehr in die Weiterbildung investieren, um diesen Status zu erreichen.

Zusätzliche Freude bereitet die Teamarbeit in einer Abteilung. Sie ist komplizierter und erfordert häufig aktive Interaktion mit anderen „Mitarbeitern“. Wenn die „Abteilung“ erfolgreich ist, erhöht sich auch der eigene Erfolg.

Ärgerlich an dem Spiel ist die zu geringe Erläuterung des Spiels. An einigen Stellen kann der Spieler frustriert sein und sich nicht zu helfen wissen. Um eine Antwort auf seine Frage zu erhalten, muss er unter dem Reiter „Hilfe & Support“ nachschauen oder aktiv beim Support nachfragen. Meist sind die Antworten jedoch nicht zufriedenstellend.

Beim fortgeschrittenen Spiel sind die Projekte sehr lang und erfordern beim Spieler Geduld und Beharrlichkeit, Zeitmanagement, soziale Kompetenzen und Problemlösefähigkeiten. Sich dabei auszutesten und sich zu üben kann für den Spieler interessant und reizvoll sein.

### **Gestaltung**

Die Bilder bei „Fliplife“ sind witzig und gut erfassbar. Auch wird auf klare Farben gesetzt. Das Spiel wirkt jedoch nicht überladen, da viel Freiraum vorhanden ist. Durch optische Details z. B. Frosch sitzt auf dem Anzug, kommen lustige Komponenten ins Spiel. Diese sind nicht immer realistisch, fördern aber den Spaß. Wie bereits in Kapitel 1.3 erwähnt sind die Projektnamen häufig außergewöhnlich. Sie fördern jedoch die positive Spielumgebung, die sich dadurch von der realistischen Welt abgrenzt.



**Abbildung 8: Projektbeispiele**

Auch der Shop erfüllt manche Träume, die in der Wirklichkeit nicht immer möglich sind, z. B. Kauf eines Palastes. Im späteren Spielverlauf ist der Kauf einer Immobilie unumgänglich, um mehr Material lagern zu können und erfolgreich bei Projekten zu sein. Auch der Kauf von Materialien und Outfits bringt zusätzliche Vorteile. Die Outfits sind modern und ansprechend.

Störend beim Spiel ist die Werbung rechts am Rand, wenn man keinen Premium-Account mehr hat.

### **Kommunikation und Interaktion mit anderen Spielern**

Freundschaftsanfragen sind nur wenige zu verzeichnen, erst bei fortschreitendem Spiel häufen sich die Anfragen. Spieler, die zu „Fliplife“ von einem anderen Spieler eingeladen wurden, haben für ihren Avatar bereits einen „Besten Freund“ (Avatar











des anderen Spielers). Dadurch fühlt der neue Spieler sich nicht alleingelassen. Er kann auch im Spiel mit dem Einladenden chatten und in Aktionen treten. Durch gemeinsame Projekte kann die Leistung der Spieler zusätzlich erhöht werden. Das motiviert zum gemeinsamen Spielen und Interagieren. Durch das Versenden von Nachrichten findet die Kommunikation zwischen den Spielern statt. Beispielsweise kann Lob aber auch Rüge übermittelt werden. Das gibt dem Spieler ein positives oder auch negatives Gefühl. Diese Kommunikationsform animiert zu Handlungen, die in der realen Arbeitswelt nicht immer selbstverständlich sind z. B. sich öffentlich zu entschuldigen für „nicht abgeholten Lohn“, Material zu verschenken, sich öffentlich zu bedanken. Solche Gesten werden von den anderen Spielteilnehmern honoriert (siehe Abbildung 4).

In dem folgenden konkreten Fall hat „Poldi“ es nicht geschafft seinen „Lohn“ abzuholen. Dabei hat er sehr viele Bonuspunkte (Material) des anderen verspielt. „Poldi“ hat ein sehr schlechtes Gewissen und entschuldigt sich. Als Wiedergutmachung möchte er „Bernd“ unterstützen und verschenkt benötigtes „Material“. Daraufhin bedankt sich „Bernd“ und fühlt sich nun motiviert genug, um andere auch um Unterstützung zu bitten. Da das Abteilungsteam zusammenhält, wird Bernd umgehend unterstützt. Auch „Pearl“ (Mitglied der Abteilung) fühlt sich animiert und startet einen Aufruf nach Materialunterstützung. Nach Erhalt der Materialien bedanken sich beide. „Bernd“ freut sich sogar so sehr über diese Aktion, dass er dabei seine Freude kundtut. Durch dieses Szenario können Rückschlüsse auf Persönlichkeiten von Spielteilnehmern gebildet werden. Daher bildet der Chat eine der Grundlagen für die Analyse zur Rekrutierung von Mitarbeitern.



## Anhang

---

 Bernhard Hai 01.12.2011 10:04	<b>Neue Abteilungsnachricht</b> Es macht Spaß, wenn man sich innerhalb der Abteilung gegenseitig hilft! Von mir auch noch einmal Dank an alle, die mir geholfen hatten.
 Pearl Harbor 01.12.2011 07:42	<b>Neue Pinnwand-Nachricht</b> Vielen Dank für die Gewürze über Umwegen 😊
 Hans Rößler 29.11.2011 21:15	<b>Neue Projekt-Nachricht</b> unschön 😞
 Bernhard Hai 29.11.2011 18:21	<b>Neue Abteilungsnachricht</b> Dank des "Nichtabholens" von einem von uns bei 2 Projekten habe ich 78 Materialpunkte eingebüßt. Jetzt komme ich nicht weiter. Hat jemand Alkohol, Film, Nerven aus Stahl und Gerüchte drüber? Ihr könnt euch dafür bei mir was anderes aussuchen!
 Du, Bernhard Hai 29.11.2011 17:37	<b>Gern geschehen</b> 😊 Gern geschehen 😊
 Bernhard Hai, Du 29.11.2011 17:19	<b>Laptop</b> Das ist anständig von dir! Wenigstens eine nette Geste! Wenn du mal was dringend brauchst, sag es einfach oder schau nach, ob ich es habe.
 Bernhard Hai, Du 29.11.2011 17:00	<b>Material</b> kleine Teamprojekte mit 141 % und große mit 229 % also 5 x Alkohol oder Nerven aus Stahl und 6 x Film oder Gerüchte für die billigsten Projekte
 Bernhard Hai 29.11.2011 16:49	<b>Neue Projekt-Nachricht</b> Mensch Poldi, ich brauche die Aufgabe mit den hohen Materialwerten!

### Abbildung 9: Rüge, Wiedergutmachung, Honorieren

Die Arbeitsarbeit hat aber auch negative Seiten. Bei mehrfachem Verstoß gegen bestimmte Regeln einer Abteilung, kann die Ausgrenzung eines Avatars erfolgen. Das ist ein schwerer Rückschlag für den Spieler und vermindert für alle Abteilungsmitglieder den Spaß.

### Strategie

Aufgrund der Projektgrößen und -komplexitäten, Zieldefinitionen und Aufträgen müssen die Spieler ihre Strategien häufig überdenken. Dadurch bleibt das Spiel spannend und birgt immer wieder neue Herausforderungen. Wie bereits erläutert müssen zur Zielerreichung Aktivitäten durchgeführt werden, welche die eigene Strategie behindern. Das ist manchmal ärgerlich für den Spieler, birgt aber auch wieder Chancen.

In Tabelle 1 wird nach Rubriken die Steigerung und Minderung von Spaß kategorisiert.

Rubriken	Steigerung von Spaß	Minderung von Spaß
<b>Spielregistrierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einladung durch Freund/Bekannten</li> <li>• Avatar selbst erstellen</li> <li>• Name selbst vergeben</li> <li>• Avatar-Erstellung per Zufall möglich</li> <li>• Branchenauswahl</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registrierungsprozess</li> </ul>
<b>Spielverlauf</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kleine Projekte schnell beendet</li> <li>• Schneller Karriereaufstieg zu Beginn</li> <li>• Viel Cash, XP zu Beginn</li> <li>• Strategien entwickeln</li> <li>• Ziele verfolgen und erreichen</li> <li>• Abteilungsarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anfangs arm</li> <li>• Zu schnelles Aufsteigen (Irritation)</li> <li>• Großer Zeitaufwand bei einigen Projekten -&gt; Zielerreichung dauert lange</li> <li>• Geringe Erläuterung der Spielregeln</li> </ul>
<b>Gestaltung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einfacher Bildstil</li> <li>• Klare Farben</li> <li>• Projektnamen lustig, kreativ</li> <li>• Alle Freunde aufgeführt</li> <li>• Partnerwahl durch „Küsschen“-Vergabe</li> <li>• große Auswahl an lustigen Outfits</li> <li>• Häuserauswahl -&gt; Palast beeindruckt</li> <li>• Erfolgserhöhung durch Werkzeuge, Material</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Animation</li> <li>• Werbung</li> </ul>
<b>Kommunikation und Interaktion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einladenden durch „Besten Freund“</li> <li>• Lob</li> <li>• Freundschaftsanfrage -&gt; XP Erhöhung</li> <li>• Partneranfrage -&gt; XP Erhöhung</li> <li>• Anfragen zum Tausch</li> <li>• Animation zum gemeinsamen Arbeiten</li> <li>• Entwickeln gemeinsamer Aktivitäten in Abteilung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rüge</li> <li>• Ausgrenzung aus Abteilung möglich</li> <li>• „Knopf“ erste Freundschaftsanfrage (Mitarbeiterin von „Fliplife“)</li> </ul>
<b>Strategie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Änderung der Strategie als Spielanreiz</li> <li>• Förderung der Interaktion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Änderung der Strategie zwingend notwendig z. B. in Weiterbildung investieren</li> </ul>

**Tabelle 1: Steigerung und Minderung von Spaß**

### **Motivation bei Social Games, im Speziellen FlipLife**

*Sascha Schneider*

Zeit ist eine Währungseinheit des Lebens. Sie ist kostbar und steht für sich als unendlich, aber für den individuellen Menschen jedoch endlich. Und genau aus diesem Grund wägt der Mensch genau ab, in welche Tätigkeiten er seine Zeit steckt. Hier gibt es ungeliebte Aktivitäten, im Kontrast dazu auch beliebte. Beide haben jedoch einen Ursprung, auf welchem sie beide beruhen. Die Motivation dahinter.

FlipLife motiviert mich bereits auf der Startseite damit „Karriere zu machen“ oder „mächtige Werkzeuge zu benutzen“, ja sogar „Gegner zu besiegen“. Kurze, prägnante Sätze, die die Instinkte des Menschen aus früheren Zeiten wecken lassen [...] mit schweren Werkzeugen Gegner besiegen und sinnbildlich Stammeshüter werden. Was so nur aus dem Mittelalter bekannt war, wird im Spiel verständlicherweise zeitgemäßer und somit humaner gelöst. Doch sollen diese Gründe für das Spielen bereits im Nutzer etwas auslösen. Dem Spieler soll dies eine Herausforderung darstellen, aber auch die Möglichkeit geben sich zu beweisen. Da auch dies Ursprungsinstinkte des Menschen sind, wird bereits vor dem Anmelden versucht den User mit ausreichend Motivation für zahlreiche Spielstunden zu versorgen. Des Weiteren wird damit geworben „Multiplayerprojekte zu meistern“, „ein Team zu gründen“ oder eine „Werkstatt zu bauen“. Es wird auf eine weitere Motivationsebene gelenkt, welche ebenso spielanregend wirkt. Die Interaktivität, oder auch Socialising, des Spieles wird herausgestellt, in welcher man sich alleine beweisen, aber auch mit Freunden, Kollegen zusammenagieren kann. Es soll je nach Spielertyp für jeden etwas bereithalten. Grundlegend ist hierbei dass Verschmelzen des Online-Accounts mit dem wirklichen Ich. Eine Identifikation zwischen beiden ist unerlässlich und der Spieler soll sich bereits nach kurzer Zeit in seinem Account wiedererkennen und selbst über sein Schicksal entscheiden. Spielinterne Symbole, Geldwährung, Pokale sind Ziele, welche dem Benutzer motivieren. Diese können den Spieler zum weiteren Spielen anregen, aber auch zum Vergleich zu anderen Usern dienen. Die Funktion dieser ist also vielseitig.

Wie im richtigen Leben definiert man sich nicht nur, aber auch über die Kleidung, Wohnung, im Allgemeinen, Wertgegenstände. Besitztum war schon immer ein Zeichen von Reichtum und Macht, Ansehen und Prestige. Im Mittelalter waren dickleibige Leute hoch angesehen, weil diese die Möglichkeiten hatten sich wohl zu ernähren. Heute wäre dies wohl eher ein Zeichen für zu wenig Sport, Ignoranz aller Vorsätze oder schlicht und einfach Schwäche für schmackhafte FastFood-Werbung. So ist es auch in FlipLife möglich sich mit Wertgegenständen auszustatten, wie verschiedenen Wohnungen und unterschiedlichen Outfits zu bestimmten Anlässen. FlipLife gibt mir als Nutzer die Möglichkeit neben Karriere und Wertgegenständen jedoch auch an Prestige, Ansehen und Bekanntheit zu gewinnen. Dies äußert sich über die Möglichkeiten Sport zu treiben, also auch an Partys teilzunehmen oder diese zu veranstalten.

Sachen, die man sich im sogenannten „real Life“ nicht leisten könnte, sei es aus Zeit, Geld oder beidem werden so schon nach relativ kurzer Spieldauer in FlipLife möglich. Ist der Wille zum Vergleichen des Spielers mit anderen nicht allzu sehr ausgeprägt, so gibt das Spiel einem Spieler auch stetig Feedbacks über den aktuellen Stand seiner „Entwicklung“. Statistiken über Projekte, Partys, Pokale fassen zusammen, was gut gelaufen, aber auch verbesserungswürdig ist. Die Projektabschlussquote gibt in einer Prozentzahl aus, was man im reellen Leben am ehesten unter Zuverlässigkeit definieren würde. Im Spiel können somit verschiedene Kennzahlen zu Begriffen und Charaktereigenschaften des wirklichen Ichs zugeordnet werden. Ein Balken der die aktuelle Anzahl an Erfahrungspunkten, auch XPs genannt, angibt, zeigt wie weit man im aktuellen Level vorangeschritten ist und wie weit man noch entfernt ist von dem Erreichen des nächsten. Im reellen Leben wäre dies nie mit so einer Präzision ausdrückbar, wann beispielsweise der Chef einen Befördert und wie weit man noch entfernt ist von dieser [...]

FlipLife gibt einem Spieler also neben Belobigungen in Form von zuvor genannten Kriterien also auch Ziele, welche den Spieler durchaus dazu anregen sollen, effizienter und auch öfter zu spielen.

Außerhalb des Spiels ist Motivation durch Prozesse definiert, bei denen bestimmte Motive aktiviert und in Handlungen umgesetzt werden. Dadurch bekommt das Verhalten eine Richtung auf ein Ziel, eine Intensitätsstärke und eine Ablaufform. Die Motivation einer Person, ein bestimmtes Ziel zu verfolgen, hängt von situativen Anreizen, persönlichen Präferenzen und deren Wechselwirkung ab. Die resultierende Tendenz wird folglich aus den verschiedenen gewichteten Anreizen der Tätigkeit, des Handlungsergebnisses und sowohl von internen als auch von externen Folgen bestimmt.

*„Die Beweggründe die das Handeln eines Menschen bestimmen.“*

FlipLife versteht es also unter anderem als Aufgabe dem User Anreize zu liefern. Eine genaue Festlegung ob dies Aufgrund spielerischer Grafik, Ertragsoptimierung oder Socialising geschieht, lässt sich nicht abschließend beantworten, da diese Spielmotive direkt zusammenhängen und ohne einander nicht die vollständige Wirkung erzielen könnten. Die Grafik bietet das Grundgerüst und bietet dem Spiel eine optische Oberfläche. Es beschleunigt den Spielfluss und erleichtert den Einstieg. Virtuelle Artefakte unterstützen symbolische Handlungen, etwa den Austausch von Gesten oder Geschenken. Spielerfolg steigert sich mit zunehmender Ertragsoptimierung, welche man wiederum nur vergleichen kann, wenn ein Umfeld, eine Community, im Spiel vorhanden ist. Es ist also zu verstehen, dass Ertragsoptimierung und Socialising hierbei einander benötigen. Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Voraussetzungen für das Funktionieren des Motivationssystems dabei vielschichtig sind. Wichtig hierbei sind Interesse und Neugier, soziale Anerkennung und persönliche Wertschätzung, die ihnen von

anderen Menschen entgegengebracht werden. So ist es wenig verwunderlich, dass Social Games immer öfters an Social Network Seiten gekoppelt werden. Soziale Komponenten in digitalen Spielen stellen dabei einen interessanten Punkt zur Motivation der Spieler dar, um kompetitiv oder kooperativ sich in einem Spiel zu engagieren und dem Spieler eine zusätzliche Motivation zu geben, um zum Spiel wieder zurückzukommen. Der zügige Einstieg in das Spiel, gepaart mit dem Anreiz wieder in das Spiel zurückzukehren, sind typische Eigenschaften von Social Games.

## Ranking der Eigenschaften in den verschiedenen Profilen

Im Folgenden werden die Eigenschaften der einzelnen Profile farbig gekennzeichnet und nach ihrer Wichtigkeit für den Beruf gerankt.

### Bauleiter

	Mario	Naira	Sascha	Christoph	Tobias	Durchschnitt	Ranking
Fachkompetenz	2	2	2	1	3	2	2
Intelligenz							
Entscheidungsverhalten	8	4	7	3	6	5,6	6
Problemlösefähigkeit in soz. Situationen							
Konfliktlösungskompetenz							
Führungspotential	1	1	1	2	1	1,2	1
Teamverhalten/ -fähigkeit	6	8	8	4	7	6,6	8
Verhandlungsgeschick/ Durchsetzungsfähigkeit	3	3	4	6	5	4,2	3
Kommunikationsgeschick	4	6	6	8	2	5,2	5
Kompetentes Auftreten	7	7	3	7	8	6,4	7
Problemlösungskompetenz (Aufgabenspez.)							
Organisationsfähigkeit/ Zeitmanagement	5	5	5	5	4	4,8	4
emotionale Stabilität							
Motivation							
Lernfähigkeit							
Weiterbildungspot.							
Gestaltungswille							

### Immobilienmakler

	Mario	Naira	Sascha	Christoph	Tobias	Durchschnitt	Ranking
Fachkompetenz	6	6	3	1	3	3,8	3
Intelligenz	4	3	4	6	5	4,4	4
Entscheidungsverhalten							
Problemlösefähigkeit in soz. Situationen							
Konfliktlösungskompetenz							
Führungspotential							
Teamverhalten/ -fähigkeit							
Verhandlungsgeschick/ Durchsetzungsfähigkeit	2	2	2	4	2	2,4	2
Kommunikationsgeschick							
Kompetentes Auftreten	1	1	1	2	1	1,2	1
Problemlösungskompetenz (Aufgabenspez.)							
Organisationsfähigkeit/ Zeitmanagement							
emotionale Stabilität							
Motivation	5	4	5	5	4	4,6	5
Lernfähigkeit							
Weiterbildungspot.							
Gestaltungswille	3	5	6	3	6	4,6	6

### Facility Manager

	Mario	Naira	Sascha	Christoph	Tobias	Durchschnitt	Ranking
--	-------	-------	--------	-----------	--------	--------------	---------

## Anhang

Fachkompetenz	1	3	2	1	1	1,6	1
Intelligenz							
Entscheidungsverhalten							
Problemlösefähigkeit in soz. Situationen							
Konfliktlösungskompetenz							
Führungspotential	2	2	3	4	3	2,8	3
Teamverhalten/ -fähigkeit							
Verhandlungsgeschick/ Durchsetzungsfähigkeit	4	4	4	5	4	4,2	4
Kommunikationsgeschick							
Kompetentes Auftreten							
Problemlösungskompetenz (Aufgabenspez.)							
Organisationsfähigkeit/ Zeitmanagement	3	1	1	2	2	1,8	2
emotionale Stabilität							
Motivation	5	5	5	3	5	4,6	5
Lernfähigkeit							
Weiterbildungspot.							
Gestaltungswille							

### Projektleiter

	Mario	Naira	Sascha	Christoph	Tobias	Durchschnitt	Ranking
Fachkompetenz	2	2	5	1	3	2,6	2
Intelligenz	6	8	6	5	6	6,2	6
Entscheidungsverhalten							
Problemlösefähigkeit in soz. Situationen							
Konfliktlösungskompetenz							
Führungspotential	1	1	1	2	1	1,2	1
Teamverhalten/ -fähigkeit	9	4	7	8	7	7	7
Verhandlungsgeschick/ Durchsetzungsfähigkeit	3	5	3	7	5	4,6	4
Kommunikationsgeschick							
Kompetentes Auftreten	5	6	4	6	4	5	5
Problemlösungskompetenz (Aufgabenspez.)							
Organisationsfähigkeit/ Zeitmanagement	4	3	2	3	2	2,8	3
emotionale Stabilität	8	9	9	4	9	7,8	9
Motivation	7	7	8	9	8	7,8	8
Lernfähigkeit							
Weiterbildungspot.							
Gestaltungswille							

### Projektplaner

	Mario	Naira	Sascha	Christoph	Tobias	Durchschnitt	Ranking
Fachkompetenz	1	1	1	1	1	1	1
Intelligenz							

## Anhang

Entscheidungsverhalten							
Problemlösefähigkeit in soz. Situationen							
Konfliktlösungskompetenz							
Führungspotential							
Teamverhalten/ -fähigkeit							
Verhandlungsgeschick/ Durchsetzungsfähigkeit							
Kommunikationsgeschick							
Kompetentes Auftreten	6	5	4	6	4	5	5
Problemlösungskompetenz (Aufgabenspez.)	4	3	2	3	2	2,8	3
Organisationsfähigkeit/ Zeitmanagement							
emotionale Stabilität	5	6	6	5	6	5,6	6
Motivation	3	4	5	4	5	4,2	4
Lernfähigkeit							
Weiterbildungspot.							
Gestaltungswille	2	2	3	2	3	2,4	2



### Quellenverzeichnis

- Literaturnachweise**  
**Diercks, Joachim** (2008), Die Kombination aus internetbasiertem Employer Branding und eAssessment bei Tchibo, in: Personalmarketing 2.0: Vom Employer Branding zum Recruiting, Köln.
- Drosdowski, Müller, Scholze-Stubenrecht & Wermke** (1996), Duden, Rechtschreibung der deutschen Sprache, 21. Aufl., Mannheim.
- Eck, Claus D.; Jöri, Hans; Vogt, Marlène** (2007), Assessment-Center, 1. Auflage, Heidelberg.
- Geister, Susanne; Rastetter, Daniela** (2009), Aktueller Stand zum Thema Online-Tests, in: Online-Assessment, Heidelberg.
- Gmür, Markus; Thommen, Jean- Paul** (2006), [Human Ressource Management]: Strategien und Instrumente für Führungskräfte und das Personalmanagement, Zürich.
- Golembowski, Karen** (2002), Reichweiten und Grenzen von e-Recruitment Eine kritische Analyse unter besonderer Berücksichtigung von eignungsdiagnostischen Online-Verfahren und deren Akzeptanz am Markt, in: Studien 2002, 1. Auflage, Hamburg.
- Hagmann, Christoph; Hagmann, Jasmin** (2011), Assessment-Center, 4. Erweiterte Auflage, Freiburg.
- Karaus, Silke** (2003), Vergleich ausgewählter Anwendungsmöglichkeiten zur Nutzung des electronic Human Resources Management in Unternehmen, 1. Auflage, Norderstedt.
- Keller, Manfred** (2009), Fachlexikon für das Human Ressource Management, 1. Auflage, Zürich.
- Kupka, Kristof** (2008) E-Assessment Entwicklung und Güteprüfung von zwei internetbasierten Simulationsverfahren zur Messung der Planungs- und Problemlöseleistung von zukünftigen (pädagogischen) Führungskräften, Göttingen.
- Laier, Wolfgang** (2009), Einsatz von Online-Tests aus technischer Sicht, in: Online-Assessment, Heidelberg.
- Lippold, Stefan** (2010), Systematische Personalauswahl, Bestandsaufnahme und innovative Ansätze zur Weiterentwicklung, Norderstedt.
- Obermann, Christof** (2009), Assessment Center: Entwicklung, Durchführung, Trends. Mit originalen AC-Übungen, 4. Auflage, Wiesbaden.
- Püttjer, Christian; Schnierda, Uwe** (2011), Das große Bewerbungsbuch, 7. Aktualisierte Auflage, Frankfurt/Main.
- Schaper, Niclas** (2009), Online-Tests aus diagnostisch-methodischer Sicht, in: Online-Assessment, Heidelberg.
- Schmeisser, Wilhelm; Krimphove, Dieter** (2010), Internationale Personalwirtschaft und Internationales Arbeitsrecht, München.
- Steiner, Heinke** (2009), Anwerben von Ingenieuren im pharmazeutischen Bereich in: Online-Assessment, Heidelberg.
- Schuler, Heinz; Höft, Stefan** (2006), Konstruktionsorientierte Verfahren der Personalauswahl, in: Lehrbuch der Personalpsychologie, 2. Auflag, Göttingen, Hogrefe.

### Webseiten

## Quellenverzeichnis

---

- Absolventa** (2012), War for talents - Firmen kämpfen um junge Nachwuchs-Talente, <http://www.absolventa.de/blog/war-for-talents>, Zugriff am 20.01.2012.
- Arbeitsberatung - das Bewerberportal**(2010), Bewerbungstipps, [http://www.arbeitsberatung.de/tipps\\_arbeitsproben.html](http://www.arbeitsberatung.de/tipps_arbeitsproben.html), Zugriff am 27.01.2012.
- Arina-Bau** (2011), Wir suchen Sie, <http://stellenanzeige.monster.de/Bauleiter-m-w-Rohbau-Job-Metropolregion-N%C3%BCrnberg-Bayern-Deutschland-99559719.aspx>, Zugriff am 14.01.2012.
- Arina-Bau** (2011), Wir suchen Projektleiter, <http://stellenanzeige.monster.de/Projektleiter-Bau-Management-m-w-Job-Oberursel-Hessen-Deutschland-103118127.aspx>, Zugriff am 14.01.2012.
- Carsten, Heckmann** (2006), Online Assessment, [http://berufsstart.monster.de/9707\\_de-de\\_pf.asp](http://berufsstart.monster.de/9707_de-de_pf.asp), Zugriff am 16.01.2012.
- Bachem, Thomas; Evsan, Ibrahim; Hartmann, Tobias** (2012), FlipLife-Abteilung, <http://FlipLife.com/companies/2/departments/822616497>, Zugriff am 01.12.2011.
- Bachem, Thomas; Evsan, Ibrahim; Hartmann, Tobias** (2012, FlipLife-Zuhause, <http://FlipLife.com/house/1694654488>, Zugriff am 19.01.2012.
- BASF Services Europe GmbH** (2011), Erwartung liebt Überraschung, <http://stellenanzeige.monster.de/Facility-Manager-m-w-Job-Ludwigshafen-Deutschland-103650217.aspx>, Zugriff am 15.01.2012.
- Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks** (2004), Die Bewerbung, [http://www.ausbildungsplatz.de/deu/data/contentseite.php?menu\\_id=10](http://www.ausbildungsplatz.de/deu/data/contentseite.php?menu_id=10), Zugriff am 27.01.2012
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie** (2011), <http://www.bmwi-unternehmensportal.de/beschaeftigung/personal/einstellen/auswahl/index.php>, Zugriff am 16.01.2012.
- Diercks, Joachim; Hansen, Malte, Weber, Andreas** (2008), Online-Assessment-Center, [http://www.recruitment.de/media/fachartikel\\_pdfs/Eine%20neue%20Option%20fuer%20High%20Potenzials.pdf](http://www.recruitment.de/media/fachartikel_pdfs/Eine%20neue%20Option%20fuer%20High%20Potenzials.pdf), Zugriff am 03.11.2011.
- Ejsmont, Marta** (2011), FlipLife Test: Leben, Shoppen & Schuften, <http://FlipLife.browsergames.de/test/3710/4/FlipLife-test-leben-shoppen-schuften.html>, Zugriff am 22.01.2012.
- Evsan, Ibrahim** (2012), Über FlipLife, <http://www.ibrahimevsan.de/schneider.mov>, Zugriff am 29.01.2012.
- FlipLife GmbH**, (2011), Pressemitteilung Spiel FlipLife, <http://business.FlipLife.com/wp-content/uploads/2011/09/PresseInformationFlipLife-LowRes.pdf>, Zugriff am 02.11.2011.
- GEFMA Deutscher Verband für Facility Management e.V.** (2011), Definition Facility Management, <http://www.gefma.de/definition.html>, Zugriff am 12.01.2012.
- Gersdorf, Sandra** (2004), Bewerberselektion in der Online-Welt, In: PERSONALmagazin, Haufe Lexware, Nr. 7/2004, [http://www.recruitment.de/media/fachartikel\\_pdfs/Bewerberselektion\\_in\\_der\\_online\\_Welt.pdf](http://www.recruitment.de/media/fachartikel_pdfs/Bewerberselektion_in_der_online_Welt.pdf), Zugriff am 03.11.2011.
- Gersdorf, Sandra; Voigt, Bernd-Friedrich** (2004), Spielerisch neues Personal finden, In: PERSONAL, Haufe Lexware, Nr. 4/2004, [http://www.recruitment.de/media/fachartikel\\_pdfs/personal\\_heft\\_042004.pdf](http://www.recruitment.de/media/fachartikel_pdfs/personal_heft_042004.pdf), Zugriff am 03.11.2011.

## Quellenverzeichnis

---

- Heckmann, Carsten** (2006), Online-Assessment, [http://berufsstart.monster.de/9707\\_de-de\\_pf.asp](http://berufsstart.monster.de/9707_de-de_pf.asp), Zugriff am 29.10.2011.
- Hesse/Schrader** (2011), Arbeitsproben, <http://www.wissen-bewerbung.de/bewerbungsabc/Arbeitsproben.php>, Zugriff am 27.01.2012.
- HRmatic** (2008), Mitarbeiterführung, <http://www.hrmatic.com/fileadmin/template/Downloads/Praesentationen/Mitarbeiterfuehrung.pdf>, Zugriff am 16.01.2012.
- Jobscanner** (2012), Arbeitsproben, <http://www.jobscanner.de/karriere-bewerbung-arbeitsproben.htm>, Zugriff am 27.01.2012.
- Knill, Marcus** (2002), Assessment, <http://www.rhetorik.ch/Assessment/Assessment.html>, Zugriff am 01.11.2011.
- Kommerell, Julia** (2011), Ökodorf - Siebenlinden, [www.siebenlinden.de/htmcontent2009.html](http://www.siebenlinden.de/htmcontent2009.html), Zugriff am 15.11.2011
- Laumer, Sven; von Stetten, Alexander, Eckhardt, Andreas** (2009), E-Assessment, In: Wirtschaftswoche, 3/2009, [http://www.recruitment.de/media/fachartikel\\_pdfs/E-Assessment.pdf](http://www.recruitment.de/media/fachartikel_pdfs/E-Assessment.pdf), Zugriff am 03.11.2011.
- Page, Michael** (2012), International - Bauleiter Hochbau (m/w), <http://stellenanzeige.monster.de/BAULEITER-HOCHBAU-m-w-Job-Rosenheim-Bayern-Deutschland-104617022.aspx>, Zugriff am 14.01.2012.
- Siegwerk Druckfarben AG & Co. KGaA** (2012), Facility Manager, <http://stellenanzeige.monster.de/Facility-Manager-w-m-Job-Siegburg-Nordrhein-Westfalen-Deutschland-99138205.aspx>, Zugriff am 14.01.2012.
- Sommer, Christiane** (2005), Lohn und Verdienst, In: brand eins, brand eins Verlag, Nr. 07/2005, [http://www.brandeins.de/uploads/tx\\_brandeinsmagazine/078\\_opitz.pdf](http://www.brandeins.de/uploads/tx_brandeinsmagazine/078_opitz.pdf), Zugriff am 16.01.2012.
- Sturm, Roberta; Spinath, Frank** (2010), E-Assessment Digitale Leistungsnachweise!, <http://www.e-teaching.org/specials/eassessment#>, Zugriff am 29.10.2011.
- TAG NRW - Immobilien GmbH** (2011), Property-Manager für Wohnimmobilien w/m, <http://stellenanzeige.monster.de/Property-Manager-w-m-Wohnimmobilien-Job-D%C3%BCsseldorf-Nordrhein-Westfalen-Deutschland-105352878.aspx>, Zugriff am 14.01.2012.
- Schwarte, Caroline; Meise, Julia** (2006), Bewerbungsunterlagen von Carolin Schwarte und Julia Meise, [http://www.wpsy.uni-muenster.de/imperia/md/content/psychologie\\_bfo/nebenfach/bewerbungsunterlage.pdf](http://www.wpsy.uni-muenster.de/imperia/md/content/psychologie_bfo/nebenfach/bewerbungsunterlage.pdf), Zugriff am 24.01.2012.
- wbg Nürnberg GmbH Immobilienunternehmen** (2012), Projektplaner/in Bau (Techniker/in - Bautechnik (ohne Schwerpunkt)), <http://jobs.meinestadt.de/x/job.php/jobid=11127369>, Zugriff am 10.01.2012.
- Werben & Verkaufen GmbH** (2011), Ibrahim Evsan gewinnt Daimler für FlipLife, [http://www.wuv.de/nachrichten/digital/ibrahim\\_evsan\\_gewinnt\\_daimler\\_fuer\\_FlipLife](http://www.wuv.de/nachrichten/digital/ibrahim_evsan_gewinnt_daimler_fuer_FlipLife), Zugriff am 05.12.2011.
- Winkler, Gerhard; Laick, Steffen** (2007), Referenzen sammeln für die Karriere, <http://www.karriere.de/bewerbung/referenzen-sammeln-fuer-die-karriere-6519/>, Zugriff am 27.01.2012.